



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Gestão de Políticas Públicas

CLARA FEITOSA ARAÚJO

**Política de Intermediação de Mão de Obra: uma análise
comparativa da capacidade estatal de implementação em
diferentes arranjos de descentralização**

Brasília – DF

2017

CLARA FEITOSA ARAÚJO

**Política de Intermediação de Mão de Obra: uma análise
comparativa da capacidade estatal de implementação em
diferentes arranjos de descentralização**

Monografia apresentada ao Departamento de
Gestão de Políticas Públicas como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Gestão de Políticas Públicas.

Professor Orientador: Doutor Franco de
Matos.

Brasília – DF
2017

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

FD769p Feitosa Araújo, Clara
Política de Intermediação de Mão de Obra: Uma análise
comparativa da capacidade estatal de implementação em
diferentes arranjos de descentralização / Clara Feitosa
Araújo; orientador Franco de Matos. -- Brasília, 2017.
86 p.

Monografia (Graduação - Gestão de Políticas Públicas) --
Universidade de Brasília, 2017.

1. Política de emprego. 2. Capacidade Estatal. 3.
Descentralização. 4. Intermediação de Mão de Obra. 5.
Políticas Públicas. I. de Matos, Franco, orient. II. Título.

CLARA FEITOSA ARAÚJO

**Política de Intermediação de Mão de Obra: uma análise
comparativa da capacidade estatal de implementação em
diferentes arranjos de descentralização**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília da aluna

Clara Feitosa Araújo

Doutor, Franco de Matos
Professor-Orientador

Doutora, Fernanda Natasha Bravo Cruz
Professora-Examinadora

Jociany Monteiro Luz
Avaliadora Externa

Brasília, 30 de novembro de 2017

AGRADECIMENTOS

À vida, pelas generosas oportunidades que me são oferecidas. À mamãe, irmãs e cunhados, por toda ajuda, preocupação e força. À Julia, Cecília e Helena por me fazerem transbordar amor; isso me motiva! Ao Dante, por todo cuidado e companheirismo. Aos amigos, familiares e colegas de trabalho pelo incentivo. E um agradecimento especial ao professor Franco de Matos, por toda disponibilidade, paciência e prazer em compartilhar sabedoria.

RESUMO

A política de Intermediação de Mão de Obra faz parte do conjunto de políticas ativas de emprego do Sistema Público de Emprego - SINE no Brasil e tem como objetivo reduzir o custo social do trabalho através da disponibilização de vagas na Rede SINE. A implementação da política se estrutura por meio de convênios do Ministério do Trabalho com estados, municípios e o Distrito Federal, em um entendimento que a descentralização favoreça a gestão da política. Como forma de investigar esta máxima, utilizou-se da literatura de políticas públicas para compreender o que são arranjos institucionais e como afetam o momento da implementação das políticas públicas. Dessa maneira, critérios para a análise da capacidade estatal na implementação foram organizados e utilizou-se a metodologia da criação de indicadores para detalhar a experiência da intermediação de mão de obra no Distrito Federal e no Goiás. Uma vez que as duas unidades da federação apresentam contextos de descentralização distintos, serviram como localidades para a análise comparativa que explorou 14 (catorze) indicadores, divididos em 4 (quatro) categorias de recursos: a de recursos humanos; a de recursos financeiros; recursos tecnológicos e recursos físicos. A abordagem documental auxiliou a pesquisa que uniu estratégias qualitativas e quantitativas e os resultados orientaram problemas de gestão no estado do Goiás, que possui vinculação tanto estadual quanto municipal. Verificou-se que as estratégias de descentralização fortalecem a política, aproximando formuladores e implementadores do público-alvo, porém, exigem mecanismos de coordenação e monitoramento centralizados.

Palavras-chave: Políticas de Emprego. Capacidade estatal. Descentralização.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1 - Lista de Sites de Acesso à informação da política de intermediação de mão de obra no Governo Federal, Governo do Distrito Federal e Governo do Estado do Goiás.	33
Tabela 2 – Indicadores Compostos.....	35
Tabela 3 – Classificação dos Indicadores de Recursos Humanos.	37
Tabela 4 – Indicador: Número Médio de Funcionários por Unidade de Atendimento	38
Tabela 5 – Indicador: Percentual de Funcionários Concursados.....	38
Tabela 6 – Indicador: Tempo Médio de Serviço – Concursados	40
Tabela 7 – Indicador: Tempo Médio de Serviço – Comissionados.....	40
Tabela 8 – Indicador: Tempo Médio de Serviço - Total	41
Tabela 9 – Indicador: Nível de Escolaridade - Concursados.....	42
Tabela 10 – Indicador: Nível de Escolaridade - Comissionados.....	42
Tabela 11 – Indicador: Nível de Escolaridade – Total	43
Tabela 12 – Indicador: Remuneração Média – Concursados	44
Tabela 13 – Indicador: Remuneração Média - Comissionados.....	44
Tabela 14 – Indicador: Remuneração Média - Total.....	45
Tabela 15 – Classificação dos Indicadores de Recursos Financeiros.....	46
Tabela 16 – Indicador: Valor Total de Recursos Financeiros.	46
Tabela 17 – Indicador: Média de Recursos Financeiros por Posto de Atendimento.....	47
Tabela 18 – Indicador: Percentual de Recursos Provenientes da Unidade da Federação	48
Tabela 19 – Cronograma do Plano de Trabalho - DF versus Cronograma Real de Repasses - DF.	48
Tabela 20 – Cronograma do Plano de Trabalho - GO versus Cronograma Real de Repasses - GO.	49
Tabela 21 – Indicador: Percentual de Repasse do Governo Federal para o Convênio.....	49
Tabela 22 – Indicador: Percentual de Adesão a Sistemas	51
Tabela 23 – Indicadores de Recursos Físicos.....	52
Tabela 24 – Indicador: Número de Postos.....	52

Tabela 25 – Indicador: Taxa de Postos a Cada Cem Mil Habitantes.	53
Tabela 26 – Indicador: Percentual de Imóveis Próprios.....	54
Tabela 27 – Indicador: Qualidade dos Postos	55
Quadro 1 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Humanos.....	59
Quadro 2 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Financeiros.....	61
Quadro 3 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Tecnológicos.....	62
Quadro 4 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Físicos.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CP-SINE	Convênio Plurianual do Sistema Nacional de Emprego
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DF	Distrito Federal
DRU	Desvinculação das Receitas da União
e-SIC	Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GO	Goiás
IMO	Intermediação de Mão de Obra
LAI	Lei de Acesso à Informação
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
MTb	Ministério do Trabalho
OGP	Parceria para Governo Aberto
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIS	Programa de Integração Social

PPA	Plano Plurianual
RA	Regiões Administrativas
SEDESTMIDH	Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos
SEGPLAN	Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento do Goiás
SGA	Sistema de Gerenciamento de Atendimentos
SIC	Serviço de Informação ao Cidadão
SICONV	Sistema de Convênios
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SPETR	Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda
SUS	Sistema Único de Saúde
TCI	Tecnologias de Comunicação e Informação
UAT	Unidade de Atendimento ao Trabalhador

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO	11
1.1 Política Pública de Emprego	11
1.1.1 Histórico da Política de Emprego no Brasil	13
1.2 Intermediação de Mão de Obra	18
1.2.1 Intermediação de Mão de Obra no Distrito Federal, Estados e Municípios	19
1.2.2 Intermediação de Mão de Obra no Distrito Federal	21
1.2.3 Intermediação de Mão de Obra no Goiás	23
2 DIMENSÕES DE ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA – FUNDAMENTOS CONCEITUAIS	24
2.1 Arranjos Institucionais	24
2.1.1 Capacidade técnico-administrativa	26
2.1.1.1 Recursos Humanos em Políticas Públicas	27
2.1.1.2 Recursos Financeiros	28
2.1.1.3 Recursos Tecnológicos	29
2.1.1.4 Recursos Físicos	30
3 METODOLOGIA DE PESQUISA PARA ANÁLISE DA POLÍTICA DE INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA	31
3.1 Métodos e Técnicas de Pesquisa	31
3.2 A Construção dos Indicadores	34
4 INDICADORES PARA ANÁLISE DA POLÍTICA DE INTERMEDIAÇÃO DE OBRA NO DF E GO	36
4.1 Recursos Humanos na política de IMO do DF e GO	36
4.2 Recursos Financeiros na política de IMO do DF e GO	45
4.3 Recursos Tecnológicos na política de IMO do DF e GO	49
4.4 Recursos Físicos na política de IMO do DF e GO	51
5 ARRANJO DA CAPACIDADE ESTATAL DA POLÍTICA DE INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO DF E GO	57
5.1 Arranjo de Recursos Humanos	57
5.2 Arranjo de Recursos Financeiros	60
5.3 Arranjo de Recursos Tecnológicos	62
5.4 Arranjo de Recursos Físicos	62
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	69
LISTA DE ANEXOS	76
ANEXO A - Termo de Resposta	76
ANEXO B – Termo de Resposta	78
ANEXO C – Termo de Resposta	81
ANEXO D – Termo de Resposta	83
ANEXO E – Termo de Resposta	84

INTRODUÇÃO

A preocupação com a criação de um sistema público de emprego gratuito e de qualidade já estava presente na Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ano de 1948. O Brasil iniciou a implementação de políticas no setor tardiamente e apenas em 1975 instituiu o Sistema Nacional de Emprego - SINE. O Governo Federal em parceria com os estados passou a organizar ações de pesquisa sobre o mercado de trabalho, prestar orientações quanto à necessidade de mão de obra, oferecer capacitação a desempregados, entre outros. Nas décadas seguintes, o SINE passou a contar com fontes de financiamento próprias que possibilitaram a expansão dos seus serviços. (IDT, 2006; CARDOSO JR et al, 2006)

Atualmente, o SINE é responsável por um conjunto de políticas ativas e passivas de emprego que objetivam reduzir o custo social do trabalho e as suas ações são custeadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. As principais ações do SINE são: as de qualificação social e profissional, as pesquisas sobre o mercado de trabalho, a habilitação ao Seguro-Desemprego, a orientação profissional e a intermediação de mão de obra. Como forma de operacionalização da política, sua execução ocorre, prioritariamente, em articulação com estados e municípios e cabe ao Ministério do Trabalho ações de supervisão e coordenação. (BRASIL, CGU, 2016a; CARDOSO JR et al, 2006; CACCIAMALI, MATOS e LIGIÉRO, 2008)

O presente trabalho ocupa-se da análise da política de intermediação de mão de obra – IMO do Sistema Nacional de Emprego, aquela preocupada com a correção da assimetria de informações no mercado de trabalho. Esta política visa inserir o cidadão desempregado no mercado de trabalho por meio da oferta de vagas, reduzindo o tempo de espera para o empregador e para o trabalhador. (BRASIL, CGU, 2016a) A Lei que instituiu a política de intermediação de mão de obra tratou da implementação descentralizada visando uma execução mais próxima das realidades locais e maior eficiência de gestão. (CACCIAMALI, MATOS e LIGIÉRO, 2008) Como forma de verificar a aplicação deste propósito, objetiva-se responder à pergunta de pesquisa: quais indicadores adequados para avaliar a capacidade de implementação da política de intermediação de mão de obra em diferentes arranjos de descentralização da política?

Para responde-la, será utilizada comparação entre a política de intermediação de mão de obra do Distrito Federal e do Goiás, duas unidades federativas com proporções territoriais

distintas, que exigem diferentes estratégias de implementação, ainda que tão próximas geograficamente. Enquanto o DF implementa a política de IMO a nível estadual, o GO executa as ações também por competência municipal e isto modifica o arranjo e as capacidades estatais. Dessa maneira, o objetivo geral desta pesquisa é descrever as capacidades estatais de implementação da política de intermediação de mão de obra em distintos níveis de descentralização, comparando-os.

Como objetivos específicos, pretende-se: identificar, na literatura de políticas públicas, dimensões de análise que permitam o estudo da capacidade estatal de implementação; identificar e propor indicadores que possibilitem a avaliação das capacidades estatais conforme dimensões estabelecidas; descrever a realidade local da política de intermediação de mão de obra no Distrito Federal e Goiás em concordância com os indicadores; analisar comparativamente o resultado obtido nas duas localidades. Isto posto, o objetivo geral será alcançado e a pergunta de pesquisa terá sua resposta como consequência da análise.

A definição da política de intermediação de mão de obra como objeto do estudo sucedeu-se da percepção do reduzido nível de estudos comparativos sobre o tema, especialmente de interesse acadêmico. Outro fator essencial para a escolha foi o entendimento da “defesa irrestrita de que a descentralização na execução dos programas seja mais eficiente e eficaz do que práticas mais centralizadas” (CACCIAMALI, 2005) que desconsidera possíveis consequências de sobreposição de atribuições e baixa comunicação nos níveis de governo, entre outras dificuldades, que podem afetar negativamente as políticas públicas. (ABRUCIO, 2002)

A política de intermediação de mão de obra, especialmente em períodos positivos do ciclo econômico e com execução focalizada, possui impacto positivo em grupos em situação de desvantagem (CACCIAMALI; MATOS e LIGIERO, 2008) e, dessa forma, a investigação dos arranjos mais adequados para a gestão da política contribui para maior eficácia dos recrutamentos e seleções, reduzindo o custo social do desemprego, sobretudo em grupos vulneráveis socialmente.

1 POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO

1.1 Política Pública de Emprego

A convenção nº. 88 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho - OIT orientou todos os países-membros para a manutenção de um serviço público e gratuito de emprego. A

atividade desse serviço seria a cooperação entre organismos públicos e privados para melhor organizar o mercado de emprego, como parte de uma política de pleno emprego, sendo ratificada pelo Brasil em 1957 (OIT, 1948). As mudanças no mundo do trabalho no cenário pós-guerra justificariam a necessidade de ações que intervissem diante do crescimento econômico aliado ao pleno emprego. Cabe destacar que o direito ao trabalho é tema presente tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) quanto na Constituição Federal Brasileira (1988).

A interferência estatal na organização do mercado de emprego pode se dar de diversas formas, perpassando variáveis que incluem desde a fixação de salário mínimo até qualificação profissional. Segundo Azeredo e Ramos (1995), a literatura internacional acerca de políticas públicas de emprego se limita a classificar apenas dois instrumentos: as políticas passivas e as ativas de emprego. As primeiras, passivas, concebem como dado o nível de emprego (ou desemprego) e a finalidade da política seria assegurar determinado nível de renda, usualmente pela assistência financeira, como no Seguro-Desemprego e no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), mecanismos clássicos de política passiva de emprego.

Já as políticas ativas visam elevar a demanda por trabalho, como pela criação de empregos públicos e incentivos a micro e pequenas empresas. O combate ao desemprego friccional, aquele que ocorre no período de transição entre o desemprego e a nova admissão, é exercido por meio de intermediação de mão de obra, enquanto o combate ao desemprego estrutural, resultante do desequilíbrio entre oferta e demanda de competências no mercado de trabalho, é feito com ações de qualificação profissional. As políticas ativas também buscam propiciar o acesso de grupos específicos ao mercado de trabalho, como jovens e desempregados de longo prazo. (PAIVA, 2006).

No Brasil, o Sistema Público de Emprego se articula por uma combinação entre políticas passivas e ativas, que tiveram sua estruturação fragmentada e desarticulada. A criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), como ação do Governo Federal em parceria com os estados, atuando na mediação aos postos de trabalho e qualificação profissional, bem como ofertando informação acerca do mercado de trabalho, configurou o primeiro esforço de combate ao desemprego e atendimento aos pressupostos estabelecidos na Convenção nº 88 da OIT. (LIMA et al, 2015)

1.1.1 Histórico da Política de Emprego no Brasil

O cenário do pós-guerra mundial, principalmente na Europa, foi um momento de combate ao desemprego e reestruturação econômica. A orientação política mundial que combinava crescimento econômico e pleno emprego já estava presente na Convenção nº 88 da OIT, de 1948, que orientou a criação de sistemas públicos de emprego que dispusessem de intermediação de mão de obra, qualificação profissional, seguro-desemprego, geração, divulgação e análise de informações sobre o mercado de trabalho e, por fim, atendimento à população em desvantagem no mercado de trabalho. (IPEA, 2006; MOTA; OLIVEIRA, 2016)

A estruturação de políticas de emprego em países desenvolvidos se deu após a II Guerra Mundial, porém, no Brasil a implementação destas se deu de forma tardia. Os primeiros esforços nesse sentido foram a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, durante o governo Vargas. Os programas relacionados ao mundo do trabalho, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, o Programa de Integração Social – PIS e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, apenas visavam indenizar o trabalhador demitido ou formar patrimônio, não constituindo parte de um sistema público de emprego, uma vez que não tinham como objetivo reinserir o trabalhador no mercado de trabalho. (CARDOSO JR et al, 2006)

Após a década de 1960, o Brasil presenciou um momento de migração rural para os grandes centros e elevação da mão de obra disponível. O crescimento econômico do período significou uma elevação da População Economicamente Ativa (PEA) e trouxe a necessidade de políticas voltadas para a redução dos impactos oriundos do reordenamento do mercado de trabalho, visando o pleno emprego (CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008; IPEA, 2006). Neste contexto, o Governo Federal em parceria com os estados instituiu o Sistema Nacional de Emprego – SINE, por meio do Decreto nº 76.403, de 08 de outubro de 1975, cujos objetivos são:

Organizar um sistema de informações e pesquisas sobre mercado de trabalho, capaz de subsidiar a operacionalização da política de emprego, em nível local, regional e nacional; implantar serviços e agências de colocação em todo o país, necessários à organização do mercado de trabalho; identificar o trabalhador por meio da carteira de trabalho e previdência social; propiciar informação e orientação ao trabalhador quanto à escolha de emprego; prestar informações sobre o mercado consumidor de mão de obra sobre a disponibilidade de recursos humanos; fornecer subsídios ao sistema

educacional e ao sistema de formação de mão de obra para a elaboração de suas programações e; estabelecer condições para a adequação entre a demanda do mercado de trabalho e a força de trabalho em todos os níveis de capacitação (BRASIL, 1975).

O primeiro momento de implementação e expansão do SINE, que compreendeu o período entre 1975 e 1982 coincidiu com uma fase de elevadas taxas de crescimento do PIB nacional, no chamado “milagre econômico” brasileiro. A ampliação da política por meio da parceria com as unidades federativas e com os municípios por meio de convênios de cooperação assegurou maior abrangência e capilaridade no atendimento do SINE. (IDT, 2006). Porém, os resultados do Sistema Nacional de Emprego no período do regime militar foram modestos e houve pouca aderência dos governos estaduais. (CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008)

O período seguinte, entre 1983 a 1992, compreendeu uma fase de descontinuidade da política pública de emprego, causada por crises econômicas que afetaram o mercado de trabalho e as políticas sociais como um todo. As restrições orçamentárias limitaram a ação nos estados e, por um longo intervalo de tempo, criaram dificuldades, gerando desarticulação do sistema (IDT, 2006). Diante da redemocratização e da incidência do Plano Cruzado, houve a criação do Seguro-Desemprego, com o objetivo de levar assistência financeira ao trabalhador dispensado sem justa causa, em mais um empenho do Governo Federal para consolidar as políticas públicas de emprego. Porém, até a década de 1990, a ausência de fonte estável de financiamento para estas políticas limitava seu alcance. (CARDOSO JR et al, 2006)

É somente com a promulgação da Constituição de 1988 que há a fixação das fontes de financiamento das políticas de emprego que, segundo Cardoso Jr et al (2006) “possibilitou dar um formato mais acabado às iniciativas existentes, estabelecendo o PIS e o Pasep como lastro para as políticas dessa área e criando as bases para a organização do SPETR¹ tal como hoje existente”. Em 1990, a Lei nº 7.998/90 (BRASIL, 1990) institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e o Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT), mecanismos fundamentais para a redefinição das políticas de emprego.

Dentre as fases marcantes da política de emprego no Brasil, cabe citar também o redesenho do sistema após as constatações de limitações entre 2004 e 2005, com os Congressos Nacionais do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. A Resolução nº 466 do CODEFAT (BRASIL, MTb, 2005) trouxe um novo arranjo de integração, com uma

estrutura que elevou a qualidade. As ações programáticas visavam padronizar o atendimento, integrar e estruturar ações básicas para evitar sobreposições nos territórios, adotar mecanismos preferenciais para situações de vulnerabilidade, organizar as políticas de forma continuada, permanente e integrada, aumentar a efetividade social, qualidade, eficiência e eficácia dos serviços públicos e ampliar a gestão participativa. (IDT, 2006)

A Lei nº 7.998, de 1990 (BRASIL, 1990), que regulamenta o Seguro-Desemprego e o Abono Salarial instituiu também o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) como fonte de financiamento para as políticas de emprego. A redação desta lei estendeu os compromissos do Seguro-Desemprego para além da assistência financeira temporária, incluindo também os serviços de qualificação profissional e intermediação de mão de obra, ampliando o rol de políticas de emprego, tal qual os países desenvolvidos já haviam implementado entre os anos 1940 a 1970. (CARDOSO JR et al, 2006; IPEA, 2006)

Dessa maneira, o Sistema Nacional de Emprego (SINE) tem como fonte de financiamento o FAT, sendo este fundo de natureza financeira, constituído por meio das arrecadações do PIS e Pasep. A Constituição Federal de 1988, no seu Art. 239, ao determinar a destinação dos recursos do PIS e do Pasep, indicou que 40% do valor arrecadado deveria ser destinado a programas de desenvolvimento econômico, por intermédio do Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES. (BRASIL, 1988)

O momento de definição da fonte de financiamento das políticas de emprego foi quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, porém, a Lei que institui o Seguro-Desemprego, o Abono-Salarial e o FAT, apenas foi criada em 1990. Dessa maneira, os recursos do FAT inicialmente foram compostos pela diferença entre a arrecadação do PIS/Pasep - de outubro de 1988 até a implementação do FAT em 1990 - e o montante pago em Abono Salarial e Seguro-Desemprego no período. Quanto à parcela repassada ao BNDES, houve acréscimo de juros e correção monetária. (CARDOSO JR et al, 2006)

Do período de criação até 1994 havia significativa folga orçamentária, as despesas de abono salarial, seguro-desemprego, o custeio aos programas de fomento ao emprego e retirada a parcela destinada ao BNDES, ainda se faziam menores do que a arrecadação líquida do PIS/PASEP. Porém, com a expansão do seguro-desemprego em 1995 e a destinação de parte dos recursos ao Fundo de Estabilização Fiscal e posteriormente à Desvinculação das Receitas da União (DRU), o superávit teve fim. O governo passou a utilizar o FAT também para outros

¹ SPETR – Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

fins, por meio de Medidas Provisórias enviadas ao Congresso Nacional, como para fins de empréstimo ao custeio de safras agrícolas e até mesmo para serviços ligados ao Sistema Único de Saúde (SUS), desviando os recursos de seus objetivos iniciais. (IPEA, 2006; CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008)

Cabe destacar aqui a estrutura orçamentária para o melhor entendimento sobre o fundo. As fontes de financiamento se constituem por: receitas primárias, oriundas da arrecadação com PIS/PASEP² e cota-parte da contribuição sindical; receitas financeiras, que são a remuneração (juros e correção monetária) paga pelo BNDES sobre os repasses constitucionais de 40% e pelos agentes executores sobre os depósitos especiais (BNDES, Banco do Brasil, Caixa, entre outros); as remunerações sobre as aplicações financeiras próprias do FAT e de recursos não-desembolsados; e, por fim, é composto de outras receitas menos importantes, como restituição de convênios, e multas e juros devidos, restituição de benefícios não-desembolsados e devolução de recursos de exercícios anteriores.

Já considerando as despesas, os principais usos são: a desvinculação de recursos do PIS/PASEP por meio da Desvinculação de Receitas da União (DRU); o repasse constitucional ao BNDES (que corresponde a 40% destinado a programas de desenvolvimento econômico e social); depósitos especiais remunerados (ao BNDES, BB, Caixa e outros); há a reserva mínima de liquidez; despesas correntes de natureza constitucional que correspondem ao abono salarial e seguro-desemprego; e outras receitas correntes no Ministério do Trabalho e Emprego que corresponde ao aporte às políticas, como a intermediação de mão de obra (SINE), qualificação profissional, segurança no trabalho, erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, e outras despesas correntes. (IPEA, 2006).

A lei que instituiu o FAT também foi a responsável pela criação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, o órgão colegiado que atua como gestor do FAT. É somente a partir do momento de instituição do Conselho que a política de emprego no Brasil passa a constituir espaços de participação tripartite, como orienta a Convenção nº 88 da OIT. Segundo o Ministério do Trabalho, dentre as funções mais importantes do órgão estão:

² O fundo PIS/PASEP é constituído por 0,65% do faturamento das empresas e 1% da folha de pagamentos dos órgãos públicos (CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008)

As de elaborar diretrizes para programas e para alocação de recursos, de acompanhar e avaliar seu impacto social e de propor o aperfeiçoamento da legislação referente às políticas. Igualmente importante é o papel que exerce no controle social da execução destas políticas – no qual estão as competências de análise das contas do Fundo, dos relatórios dos executores dos programas apoiados, bem como de fiscalização da administração do FAT. (BRASIL, MTb, 2016a)

Dessa maneira, o CODEFAT é a instância decisória mais importante, uma vez que se vale da participação social, buscando organizar demandas específicas e deliberar acerca dos recursos do FAT, o que norteia o desenho das políticas de emprego no Brasil (CARDOSO Jr; GONZALEZ; MATOS, 2009). O Conselho é composto por representantes dos trabalhadores, por meio das centrais sindicais³; representantes dos empregadores, por meio das centrais patronais⁴; e o Governo Federal, através de órgãos interessados na gestão do FAT⁵. (BRASIL, MTb, 2017)

Nos anos recentes da política de emprego no Brasil o Ministério do Trabalho empenhou esforços na padronização dos atendimentos dos postos e da identidade visual por meio de cooperação técnica com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID. Foi criado também o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, responsável por produzir, analisar e disseminar informações sobre o mercado de trabalho, como forma de auxiliar o Ministério do Trabalho na tomada de decisão e gestão das políticas de emprego, trabalho e renda. (LUZ, 2017)

Como estratégia de modernizar o atendimento e aproximar as políticas de emprego dos cidadãos, foi criado o Portal Emprega Brasil, responsável por reunir banco de dados das informações e vagas disponíveis em todo o SINE, possibilitar o “autoencaminhamento” dos trabalhadores, padronizar o atendimento na rede de atendimento e possibilitar a solicitação ao Seguro-Desemprego e a cursos de qualificação profissional. (BRASIL, MTb, 2016d) No ano

³ Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB)

⁴ Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF), Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo (CNC), Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), Confederação Nacional do Turismo (CNTur) e Confederação Nacional do Transporte (CNT)

⁵ Ministério do Trabalho – MTb, Ministério da Fazenda – MF, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços – MDIC, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MP e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES

de 2017 o Ministério do Trabalho também lançou o aplicativo Sine Fácil, que visa ampliar e simplificar os atendimentos ligados ao SINE por acesso móvel. (LUZ, 2017)

1.2 Intermediação de Mão de Obra

Segundo Cacciamali; Matos; e Ligiéro (2008), a manutenção de um serviço público de intermediação de mão de obra se justifica pelo mercado de trabalho estar inserido em uma dinâmica concentradora e com informações imperfeitas. Os altos índices de desemprego, a precarização do trabalho e a elevada rotatividade revelam a necessidade da intervenção pública. A desestruturação do mercado de trabalho brasileiro se deve a:

[...] alta participação de serviços de baixa produtividade, elevado grau de assalariamento informal, expansão de práticas de terceirização por meio de contratos não-padronizados, muitas vezes não institucionalizados, duração de jornadas de trabalho relativamente maiores para os padrões ocidentais, baixa remuneração real, elevado grau de desigualdade na distribuição dos rendimentos do trabalho, inclusive entre os pisos salariais setoriais, alto grau de discriminação por gênero e cor e elevada desigualdade intra grupos educacionais (CACCIAMALI; MATOS; LIGIERO, 2008, p. 2).

A correção da assimetria de informações no mercado de trabalho se baseia na busca por eficiência econômica, uma vez que os custos de adequação entre as habilidades requisitadas por empregadores e as ofertadas pelos trabalhadores podem gerar desemprego. Isto posto, o serviço de intermediação deve buscar reduzir o tempo de colocação e visar a inserção em vagas mais apropriadas. (CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008)

Dessa maneira, a intermediação de mão de obra pretende inserir trabalhadores no mercado de trabalho por meio das vagas disponibilizadas junto aos empregadores, promovendo o encontro da oferta com a demanda de trabalho. As ações da intermediação de mão de obra são: registro do empregador e do trabalhador; registro e captação das vagas de trabalho; cruzamento das vagas disponíveis com o perfil dos trabalhadores; convocação dos trabalhadores após análise de perfil e compatibilidade com a vaga; encaminhamento à entrevista por meio de carta; e registro do resultado do encaminhamento após o retorno da carta. (BRASIL, MTb, 2016b)

Cabe citar a importância, além do gerenciamento de informações supracitado, das ações de orientação profissional oferecidas que afetam a inclusão social e produtiva de trabalhadores, sobretudo aqueles com maior dificuldade de inserção. O suporte psicológico, de profissionais da assistência social e de outras áreas tornam o atendimento especializado

uma importante fonte de orientação profissional e de desenvolvimento pessoal. (BRASIL, MTb, 2016b)

O desenho institucional da intermediação de mão de obra - IMO como parte do Sistema Nacional de Emprego inclui a alocação de recursos advindos do FAT e, por consequência, o CODEFAT se faz a instância decisória mais importante, sendo responsável pela elaboração de normas e diretrizes, determinação de instrumentos de controle e avaliação e distribuição de recursos entre os convênios⁶. A celebração de Convênios Plurianuais no âmbito do SINE ocorre com as unidades da federação, com os municípios que possuem mais de 200 mil habitantes e também com entidades privadas sem fins lucrativos – estas vinculadas a centrais sindicais de trabalhadores, amparadas pelos recursos do FAT e conveniadas ao Ministério do Trabalho. (BRASIL, MTb, 2014; CACCIAMALI; MATOS; LIGIÉRO, 2008)

1.2.1 Intermediação de Mão de Obra no Distrito Federal, Estados e Municípios

A lei que instituiu o Seguro-Desemprego, o FAT e o CODEFAT, ao tratar da execução da política de emprego esclarece que:

[...] a operacionalização do Programa Seguro-Desemprego, no que diz respeito às atividades de pré-triagem e habilitação de requerentes, **auxílio aos requerentes e segurados na busca de novo emprego**, bem assim às ações voltadas para reciclagem profissional, será executada prioritariamente em articulação com os Estados e Municípios, através do SINE. (BRASIL, 1990, grifo meu)

Desta maneira, houve o fortalecimento da estratégia já adotada pelo Ministério do Trabalho, que no período de expansão do SINE, entre 1977 a 1979, incorporou ao Sistema as unidades da federação, com a criação dos SINEs estaduais. Tal modelo foi celebrado via convênios de cooperação técnica-financeira, que garantissem a divisão de responsabilidades e de custos da implementação e operacionalização da política de emprego. (IDT, 2006)

No período de implementação deste modelo, o Ministério do Trabalho empenhou-se em criar uma estrutura de coordenação a nível nacional que pudesse garantir capacitação e

⁶ Segundo a Portaria Interministerial CGU/MF/MP 507/2011, o conceito de Convênio na Administração Pública é: “acordo ou ajuste que discipline a transferência de recursos financeiros de dotações consignadas nos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União e tenha como partícipe, de um lado, órgão ou entidade da administração pública federal, direta ou indireta, e, de outro lado, órgão ou entidade da administração pública estadual, do Distrito Federal ou municipal, direta ou indireta, consórcios públicos, ou ainda, entidades privadas

suporte técnico e gerencial às estruturas estaduais, e que pudesse definir diretrizes de atuação e estabelecer objetivos, bem como acompanhar a operacionalização. Em uma estratégia de descentralização do atendimento dos postos, os estados associaram-se também a municípios, o que ampliou a capilaridade da intermediação de mão de obra. A partir de 1998 o CODEFAT viabilizou a possibilidade de parcerias também com entidades sem fins lucrativos, ligadas à representação dos trabalhadores, como entidades sindicais. (IDT, 2006)

Já no período de declínio e crise do SINE, entre a década de 1980 e o início dos anos 1990, a restrição orçamentária imposta pela Constituição de 1988 foi decisiva para a descontinuidade da atuação de intermediação de mão de obra nos estados. A restrição fazia referência ao repasse pelo Governo Federal para o pagamento de pessoal através dos convênios do SINE com os estados e resultou em um desmonte que chegou a suspender temporariamente a atuação da política em alguns estados, como em São Paulo, entre 1988 e 2002. (IDT, 2006)

Os recursos de custeio do SINE nos estados são oriundos do FAT, em consonância com a Lei Orçamentária Anual – LOA e o Ministério do Trabalho – MTb tem como atribuição garantir a continuidade das ações, estabelecendo prazos para liberação dos recursos de acordo com o que foi fixado pelos convênios. Para fins de cálculo de repasse, a Resolução nº 721 do CODEFAT, de 2013, estabeleceu como critério o Estudo de Custos do SINE, realizado pela Universidade de Brasília – UnB que considera o custo por minuto do atendimento nos postos. O cálculo do tempo total do conveniente é realizado pela multiplicação entre o resultado físico observado nos 12 meses anteriores e o tempo médio de cada atividade, enquanto o valor repassado ao convênio é obtido multiplicando o tempo total do conveniente pelo custo do atendimento por minuto. (BRASIL, MTb, 2007; BRASIL, MTb, 2013)

O CODEFAT, como órgão máximo da política de emprego, por meio da Resolução nº 560, estabeleceu que os Convênios poderiam ser celebrados entre o Ministério do Trabalho e os governos dos Estados, do Distrito Federal, dos municípios com mais 200 mil habitantes, com as organizações governamentais e também com entidades privadas sem fins lucrativos, desde que observados os princípios delegados pelo CODEFAT, a exemplo da integração das ações, que expõe a necessidade de padronização do atendimento e organização, de forma a

evitar sobreposições. Os Convênios são chamados Convênios Plurianuais do SINE (CP-SINE) e têm duração de 5 anos. (BRASIL, MTb, 2016b)

O CODEFAT também estabeleceu, a partir de 1995, pela Resolução nº 80, critérios para o reconhecimento das Comissões Estaduais, Municipais e do Distrito Federal de Emprego. Tais Comissões se constituem como espaços de participação tripartite e paritária, compostas por no mínimo seis e no máximo 18 membros, entre trabalhadores, empregadores e representantes do governo, que devem representar áreas urbanas e rurais. Segundo o Ministério do Trabalho (2016c), as funções das comissões seriam a disseminação do conhecimento do mercado de trabalho local, a execução local das políticas e o controle de desempenho das ações, sobretudo com o acompanhamento dos Planos de Trabalho. (BRASIL, MTb, 1995)

1.2.2 Intermediação de Mão de Obra no Distrito Federal

No Distrito Federal, as ações de intermediação de mão de obra - IMO são vinculadas à Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos – SEDESTMIDH, que é o órgão de gestão da administração pública responsável pelas políticas de proteção e inclusão social, trabalho, emprego e renda. Dentro da SEDESTMIDH, há a Secretaria Adjunta do Trabalho, sendo essa responsável pela implementação das ações do Sistema Público de Emprego no DF.

A Secretaria Adjunta do Trabalho é dividida, ainda, em Subsecretarias, que respondem por microcrédito, empreendedorismo, ações sociais e atendimento ao trabalhador. Para a intermediação de mão de obra, a Subsecretaria responsável é a de Atendimento ao Trabalhador e ao Empregador, que tem como responsabilidades a coordenação de ações por meio de 17 (dezessete) Agências de Atendimento ao Trabalhador e uma Agência de Atendimento ao Trabalhador Autônomo. Estas agências são encarregadas também do gerenciamento do Seguro-Desemprego, dos programas de qualificação profissional e também da emissão das Carteiras de Trabalho da Previdência Social – CTPS. (DISTRITO FEDERAL, SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO, 201?)

As Agências são localizadas nas principais Regiões Administrativas – RAs do DF, sendo elas: Taguatinga, São Sebastião, Brazlândia, Estrutural, Gama, Guará, Itapoã, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo II, Samambaia, Santa Maria, Sobradinho, duas

unidades na Ceilândia e duas na Asa Sul, totalizando 17 unidades. Já a Agência do Trabalhador Autônomo fica localizada na Asa Sul.

Em 2013 o Governo do Distrito Federal lançou a plataforma online da Agência do Trabalhador, configurando a Agência Virtual do Trabalhador. Com esse serviço a Secretaria Adjunta do Trabalho passou a facilitar o processo de intermediação de mão de obra, posto que o cadastro do trabalhador e a procura de vagas pode ser feita tanto online quanto em totens instalados em locais estratégicos da cidade, que possibilitam o acesso aos trabalhadores que não possuem internet em suas residências.

Acessando a Agência Virtual é possível agendar atendimentos para recebimento do seguro desemprego, de emissão de carteira de trabalho e também são divulgadas informações sobre qualificação profissional. Quanto à intermediação, é possível o cadastro de currículo e o preenchimento de uma lista de funções profissionais desejadas, bem como a visualização das vagas disponíveis, seus benefícios e os requisitos para preenchimento. Porém, não é possível a candidatura para as vagas pelo portal, sendo necessária a solicitação do serviço de intermediação de mão de obra presencialmente na Agência do Trabalhador. (DISTRITO FEDERAL, GOVERNO DE BRASÍLIA, 2017)

A intermediação de mão de obra do SINE, como política pública da SEDESTMIDH, é submetida a padrões de disponibilização de informações ao cidadão. O acesso à informação no Distrito Federal é regulamentado com base na Lei Federal de Acesso à Informação de 2011, por meio da Lei Distrital criada no ano seguinte, a Lei nº 4.990. Esta Lei definiu que todos os órgãos e entidades do Poder Executivo do Distrito Federal devem disponibilizar o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – E - SIC, plataforma online na qual é possível realizar pedidos de informações que não sejam sigilosas. Outras formas de consulta à informação, embora sejam focadas em receitas e despesas, são o Portal da Transparência do DF e o Siga Brasília. (DISTRITO FEDERAL, GOVERNO DE BRASÍLIA, 201?)

Os órgãos responsáveis pela supervisão das informações disponibilizadas na Transparência bem como pela coordenação do controle interno da Administração Pública são as Controladorias Gerais. A nível nacional a Controladoria Geral da União é responsável pela defesa do patrimônio público e a nível estadual compete à Controladoria Geral do Distrito Federal a orientação e controle da gestão pública. Existem, ainda, os Tribunais de Contas, tanto da União quanto do Distrito Federal, que são responsáveis pelo controle externo de execução orçamentária e financeira. (BRASIL, CGU, 2013)

1.2.3 Intermediação de Mão de Obra no Goiás

No estado do Goiás, as ações voltadas às políticas de emprego estão concentradas na Secretaria Estadual da Mulher, do Desenvolvimento Social, da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos e do Trabalho – a Secretaria Cidadã. Em sua estrutura, a Superintendência Executiva do Trabalho é responsável pela coordenação das ações da Gerência do Sistema Nacional de Emprego, que atua na direção das ações do SINE ligadas à qualificação profissional, emissão da Carteira de Trabalho da Previdência Social – CTPS, habilitação ao Seguro-Desemprego e intermediação de mão de obra - IMO. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?)

As ações de intermediação de mão de obra no estado acontecem por meio das 51 (cinquenta e uma) unidades de atendimento do SINE localizadas em 38 (trinta e oito) municípios-pólos. Destas, 18 (dezoito) unidades são mantidas por meio de parcerias com as prefeituras municipais através de Termos de Cooperação Técnica, no qual os municípios têm o compromisso de disponibilizar a infraestrutura física e os servidores responsáveis pelo atendimento, vigilância e limpeza. (BRASIL, CGU, 2016b)

Com o objetivo de ampliar e facilitar o acesso a serviços e informações de forma rápida e eficaz, a Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento do Goiás conta com o auxílio de unidades do Serviço Integrado de Atendimento ao Cidadão, o Vapt Vupt. Inaugurado em 1999, o serviço teve sua ampliação no decorrer dos anos e se multiplicou pelos municípios do estado, passando a incluir em seu rol de atendimento as ações do SINE. Desta maneira, as outras 33 (trinta e três) unidades de atendimento do SINE estão localizadas em postos do Vapt Vupt. (GOIÁS, VAPT VUPT DIGITAL, 2017)

O cadastro para utilização do serviço somente pode ser feito nos postos de atendimento, momento em que o trabalhador pode cadastrar até 6 (seis) ocupações com as quais gostaria de trabalhar e deve registrar o perfil profissional para posterior cruzamento com as vagas disponíveis. O cadastro presencial também é o momento no qual é possível solicitar habilitação de acesso pela internet, mecanismo de possível reserva de vaga pelo período de até 24 horas – prazo máximo de comparecimento a um posto de atendimento para confirmação do interesse. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?)

Já o acesso à informação no Goiás é regulamentado pela Lei nº 18.025/2013, que institui sobre os procedimentos de acesso a informação, que devem ser objetivos, ágeis, transparentes e de fácil compreensão. Dessa maneira, as principais fontes de investigação sobre a política de emprego são os sites de Transparência do estado do Goiás, o da Secretaria

Cidadã e o da Transparência de cada município. Existe ainda a Controladoria Geral do Goiás, responsável pelo incremento da transparência no âmbito estadual.

2 DIMENSÕES DE ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA – FUNDAMENTOS CONCEITUAIS

2.1 Arranjos Institucionais

Segundo Rua (1998), o momento da implementação de uma política pública é a fase pela qual as ações concretas para que a política saia do papel são realizadas, de acordo com decisões prévias. Este processo necessita acompanhamento, uma vez que é a etapa em que as falhas de planejamento são identificadas e possivelmente corrigidas, buscando o sucesso das políticas. Fiani (2013) esclarece que existem evidências que a elaboração de arranjos institucionais adequados – aqueles relacionados ao planejamento e decisões prévias - sejam a condição para políticas públicas bem-sucedidas. Por sua vez, Frey (2000) afirma que para conhecer melhor a gênese de políticas públicas – fatores favoráveis e bloqueadores – deve-se focalizar na investigação dos processos político-administrativos, e é neste momento que os arranjos institucionais ganham grande importância.

Cabe aqui, primeiramente, fazer a distinção entre arranjos institucionais e ambientes institucionais. Ambientes institucionais fazem referência às normas gerais que regem sistemas, bem como o sistema político, econômico e social. Já os arranjos, por sua vez, dizem respeito às regras específicas que os agentes estabelecem, dentro do ambiente, de forma a coordenar campos específicos, delimitando objetos, objetivos e formas de relação entre os atores. Dessa forma, a relação entre as instituições e os resultados e impactos da política são observados na investigação dos arranjos, uma vez que estes determinam a capacidade estatal de implementação de uma política pública, inserido em determinado ambiente institucional. (PIRES e GOMIDE, 2014b).

Em torno de cada política diversos atores e interesses devem ser coordenados, tratam-se de variadas organizações civis, níveis de governo e distintos poderes, diversas organizações e recursos, espaços de negociação, instrumentos de controle e transparência, entre outros. É o olhar para os arranjos institucionais que oferece um panorama da capacidade de execução da política. Isto posto, o conceito que será utilizado neste trabalho é oferecido

por Pires e Gomide (2014b, p. 19-20) que revela que os arranjos institucionais se referem ao “[...] conjunto de regras, mecanismos e processos que definem a forma particular como se coordenam atores e interesses na implementação de uma política pública específica”.

Os componentes pelos quais os arranjos podem ser entendidos são: o técnico-administrativo e o político. O primeiro faz referência à competência estatal de implementação da política, enquanto o componente político revela a dimensão de negociação com os diferentes atores e os conflitos de interesses, se relacionando com as capacidades de legitimação da ação do Estado. Vale ressaltar que a análise da capacidade política só é possível em contextos democráticos, uma vez que se refere à articulações e compatibilização de interesses comuns, enquanto a capacidade técnica-administrativa independe do cenário político. (PIRES e GOMIDE, 2014a)

No presente trabalho, a análise do arranjo institucional terá como objeto a política de intermediação de mão de obra do Sistema Nacional de Emprego – SINE. Entendendo que a política em emprego no Brasil teve sua formulação e o início de sua implementação durante o período do Regime Militar⁷, infere-se que a capacidade política de análise do SINE – aquela de legitimação da ação do Estado – não é passível de investigação pela ausência de democracia. Diante disto, e considerando que a capacidade técnico-administrativa não se relaciona com o contexto ser democrático ou não, a metodologia de estudo utilizada aqui apenas levará em conta as capacidades técnico-administrativas da intermediação de mão de obra do SINE, como forma de investigação das competências do Estado na implementação.

A pesquisa aqui estruturada realizou um recorte na análise sobre os arranjos institucionais, uma vez que a conceituação utilizada por Pires e Gomide (2014a) para a capacidade técnico-administrativa leva em conta os recursos humanos, os recursos financeiros, os recursos tecnológicos, a capacidade de coordenação (intra e interorganizacional) e as estratégias de monitoramento. Considerando que a presente investigação busca, de forma comparativa, relacionar indicadores de desempenho no âmbito da política de intermediação de mão de obra, apenas três das categorias mencionadas serão discutidas.

Buscou-se ainda a inclusão de outra categoria que pudesse oferecer um panorama de discussão acerca do desempenho da política, explorando, assim, a dimensão dos recursos físicos da política. Desta maneira, o enfoque dos arranjos institucionais será para os recursos

da política aos quais possuem maior relação com a performance da intermediação de mão de nas unidades da federação, sendo eles: os recursos humanos, os financeiros, os tecnológicos e os físicos.

2.1.1 Capacidade técnico-administrativa

A análise da capacidade técnico-administrativa contempla “as competências dos agentes do Estado para levar a efeito suas políticas, produzindo ações coordenadas e orientadas para a produção de resultados” (PIRES e GOMIDE, p. 20, 2014b). Isto posto, o presente estudo irá segmentar os critérios de análise da capacidade técnico administrativa, levando em consideração dimensões de análise propostas por Pires e Gomide (2014b) que relacionam os recursos da política e incluindo a categoria de recursos físicos como forma de ampliar o debate acerca dos impactos dos recursos alocados à política.

Cabe destacar que, no Brasil, a consolidação da democracia tem orientado novos arranjos, e isto modifica a capacidade técnico-administrativa das políticas públicas, de forma a incluir novos atores na tomada de decisão, no *accountability*⁸ e na avaliação de resultados. Esta inclusão demanda novas instituições, compostas por uma burocracia profissional e coesa, e que sejam representativas, participativas e que favoreçam o controle por parte da sociedade, como forma de garantir espaço aos novos atores e aos múltiplos conflitos, objetivos e estratégias. (PIRES e GOMIDE, 2014b)

Para garantir a investigação do arranjo da política, as categorias de análise da capacidade técnico administrativa relacionadas aos recursos da política serão descritas abaixo, como forma de agregar conhecimento e posteriormente auxiliar na compreensão dos indicadores criados para mensurar a capacidade estatal na implementação da política de intermediação.

⁷ Lei que instituiu o SINE é do ano de 1975, período em que o país era comandado pelo General Ernesto Geisel.

⁸ *Accountability* é o termo utilizado em referência à responsabilização do governo com a prestação de contas e com a transparência.

2.1.1.1 Recursos Humanos em Políticas Públicas

Weber (1999) percebe a administração burocrática como a racionalização dos recursos humanos dentro da Administração Pública e esclarece que a existência de uma autoridade burocrática somente ocorre nas formas mais avançadas do capitalismo. Em estudos aprofundados sobre as relações de autoridade e poder expressos na sociedade, Weber definiu as formas de dominação e caracterizou a dominação racional-legal – aquela baseada na lei – como o modelo predominante na modernidade.

Com a administração burocrática, a finalidade das ações passa a ser impessoal e o avanço das organizações se deve à superioridade técnica dos indivíduos que compõem a burocracia. Na administração estritamente burocrática os funcionários treinados alcançam elevados níveis em “precisão, rapidez, univocidade, conhecimento da documentação, continuidade, discrição, uniformidade [...]” (p. 212). Dessa maneira, o número reduzido do grupo dominante garante rapidez e organização para a conservação de sua posição de poder. (WEBER, 1999)

Nas políticas públicas, os recursos humanos dizem respeito aos funcionários que compõem a burocracia. Os burocratas controlam, sobretudo, os recursos de autoridade e informação e, embora não sejam eleitos, se sujeitam a clientelas por setor (RUA, 1998). Lotta (2012) aponta que há uma lacuna na literatura sobre políticas públicas pela quantidade limitada de estudos sobre os burocratas implementadores das políticas. A discussão acerca do papel dos burocratas no desenho e resultados das políticas ainda é de extrema importância uma vez que os burocratas, no processo de implementação, representam e respondem pelo Estado, colocando a análise de sua atuação dentre os eixos que podem representar o sucesso ou o fracasso de determinada política.

Dessa maneira, análise de políticas públicas supõe o estudo de distintos atores. Arretche (2001) sugere a observação de agentes situados em pontos distintos: aqueles responsáveis pela formulação de objetivos e do desenho de determinada política; e aqueles encarregados da execução. Na prática, são estes últimos os que, de fato, fazem a política. Lipsky (1980) afirma que a ação dos burocratas que atuam em contato direto com os usuários do serviço público – os burocratas de nível de rua – é determinante para a implementação da política pública. Sendo assim, “[...] as decisões dos burocratas nível de rua, as rotinas estabelecidas e os artifícios criados para lidar com incertezas e pressões no trabalho efetivamente se tornam as políticas públicas que eles realizam”. (idem, p. xiii, tradução

minha)⁹. Mesmo diante de regras e normas que norteiam a atuação, é a discricionariedade dos burocratas que afeta a qualidade e molda a forma pela qual a política chega até os indivíduos.

A provisão em cargos ou empregos públicos, segundo a Emenda Constitucional nº 19, em seu artigo nº 37, se constitui da seguinte forma:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. (BRASIL, 1998)

2.1.1.2 Recursos Financeiros

Segundo Pires e Motta (2006), o orçamento público é o instrumento que orienta decisões no sentido de alcançar determinados objetivos em sua materialização em período estabelecido. É além de uma questão técnica, orientado por questões políticas na determinação de prioridades e se tornou, ao longo do tempo “[...] um instrumento de bem-estar social [...] sinônimo de esclarecimento das responsabilidades dos governantes perante a sociedade” (p. 24).

Orçamento público é o planejamento feito pela Administração Pública para atender, durante determinado período, aos planos e programas de trabalho por ela desenvolvidos, por meio da planificação das receitas a serem obtidas e pelos dispêndios a serem efetuados, objetivando a continuidade e a melhoria quantitativa e qualitativa dos serviços prestados à sociedade. (LIMA e CASTRO, 2000, p.19).

Maria das Graças Rua (2009) afirma que o processo de implementação de políticas públicas está atrelado a sua capacidade de estruturar de forma favorável seus dispositivos legais, como definição de objetivos, escolha de instituições, orientação a agentes públicos, regulação de critérios, dos mecanismos, das oportunidades e dos canais de participação dos

⁹ No original: “*I argue that the decisions of street-level bureaucrats, the routines they establish, and the devices they invent to cope with uncertainties and work pressures, effectively become the public policies they carry out*”. (Lipsky, 1980, p. xiii)

atores não estatais, bem como a previsão de recursos financeiros. A adequação desses recursos no contexto das políticas públicas busca maximizar a probabilidade de que a implementação tenha seus objetivos alcançados.

No Brasil, o modelo orçamentário foi definido pela Constituição de 1988 e é composto por três instrumentos: O Plano Plurianual – PPA, a Lei Orçamentária Anual – LOA e a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO. O PPA é destinado a organizar e definir políticas públicas do Governo Federal, estados e municípios pelo período de quatro anos (BRASIL, MP, 2015a); já com a LOA, o governo organiza as prioridades anuais definidas pelo PPA e disciplina todas as ações da Administração Pública (BRASIL, MP, 2015b). Por último, a LDO define metas e prioridades para o exercício financeiro seguinte e orienta a elaboração do Orçamento. (BRASIL, MP, 2015c).

A tomada de decisão no processo orçamentário do país está, sobretudo, nos poderes Executivo e Legislativo. Porém, em alguns estados e municípios do Brasil o orçamento participativo tem ganhado força. Nele, a incorporação da sociedade civil juntamente com funcionários da administração amplia o debate democrático sobre a alocação de uma parcela dos recursos, definindo prioridades de investimentos para cada período orçamentário. (WAMPLER, 2008)

Outro conceito fundamental ao tratar de recursos financeiros e políticas públicas é o de *accountability*, que pode ser definido como “a responsabilidade do governante de prestar contas de suas ações, o que significa apresentar o que faz, como faz e por que faz” (CUBAS, 2010, p. 75). No debate sobre democracia, a necessidade de eficientes mecanismos de prestação de contas ganha extrema relevância, uma vez que a responsabilização dos agentes públicos supõe transparência das ações da administração pública e controle social.

2.1.1.3 Recursos Tecnológicos

Margetts (2010, p. 394) refere-se às Tecnologias de Comunicação e Informação (TCI) como fortalecedoras da organização burocrática, por meio de cálculos e sistematizações de esquemas que ampliam a racionalização na tomada de decisão. Estas tecnologias tomaram os escritórios governamentais com redes complexas e as despesas ligadas à TCI (incluindo custos de pessoal, hardware, software e consultorias) já abrangem significativa parcela dos orçamentos governamentais.

Rua (2009, p. 44) demonstra que recursos tecnológicos fazem parte dos recursos de poder, como parte de elementos que fortalecem barganhas, alianças e negociações em torno de políticas públicas. Estes recursos, quando bem aplicados, resultam em uma racionalização da administração pública e são fundamentais para a coordenação de políticas públicas, ainda que a nível local. As tecnologias possuem papel central em processos de mudança social, elas “determinam posições e condutas de atores, condicionam estruturas de distribuição social, custos de produção, acesso a bens e serviços, geram problemas sociais e ambientais, facilitam ou dificultam sua resolução”. (THOMAS, 2009).

A utilização de TCI além de elevar a capacidade de comunicação, troca e sistematização de informações, pode ser um importante mecanismo facilitador na prestação de contas, elevando os níveis de *accountability*. A Parceria para Governo Aberto – OGP (do inglês *Open Government Partnership*) foi um esforço internacional de difusão de práticas governamentais ligadas a transparência, acesso à informação e participação social, como forma de utilizar a tecnologia para fortalecer a democracia e transformar a governança. (BRASIL, CGU, 2017).

No Brasil, a prática do Governo Aberto trouxe canais de disponibilização de informações, como o Portal da Transparência, lançado em 2004 pelo Governo Federal, que disponibiliza dados sobre execução orçamentária e financeira em meio eletrônico. A Lei de Acesso à Informação – LAI - Lei nº 12.527/2011 (BRASIL, 2011a) teve sua importância ao estabelecer princípios e orientar o acesso à informação, determinando para toda a Administração Pública o princípio de publicidade máxima, o que significa a abrangência de informações, de órgãos envolvidos e também de indivíduos que podem reivindicar o direito. (BRASIL, CGU, 2013)

Também foi a lei que determinou a criação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) físico, com atendimento presencial ao cidadão e também um sistema eletrônico (e-SIC), a fim de facilitar o acesso. Por esse sistema online é possível além de fazer pedidos de informações públicas, acompanhar o protocolo do pedido, receber respostas por e-mail, fazer reclamações e consultar as respostas recebidas. (BRASIL, CGU, 2013)

2.1.1.4 Recursos Físicos

A formulação de políticas públicas pressupõe “um conjunto de procedimentos destinados à resolução pacífica de conflitos em torno da alocação de bens e recursos públicos”

(RUA, 2009, p. 39). Dessa maneira, os recursos alocados incluem além dos recursos financeiros, recursos humanos e de tecnologia, toda a infraestrutura que irá suprir as necessidades de implementação da política.

Os recursos materiais empregados em qualquer organização são todos aqueles bens físicos (tangíveis ou corpóreos). Esses recursos são comumente classificados entre recursos estritamente materiais e recursos patrimoniais. Os recursos materiais propriamente ditos são aqueles de natureza não permanente, ou seja, que são consumidos ao longo do tempo. Já os recursos patrimoniais são aqueles de natureza permanente e podem ser classificados em três tipos: materiais permanentes (como computadores, móveis e máquinas), instalações (a exemplo das centrais de ar condicionado) e os imóveis (terrenos, prédios, etc.) (ENAP, 2015).

Os recursos físicos tratados neste trabalho serão, portanto, estes últimos. A menção a recursos físicos aqui feita é referente ao conjunto de terrenos, prédios e salas designados para atender às necessidades da política. Ainda que a alocação de todos os tipos de recursos materiais afete o sucesso de determinada política, a análise da dimensão física leva em conta possibilidade de acesso dos cidadãos, requisitos de continuidade da política, qualidade de prestação do serviço, entre outras.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA PARA ANÁLISE DA POLÍTICA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

3.1 Métodos e Técnicas de Pesquisa

A fim de descrever os recursos nos arranjos institucionais da política de intermediação de mão de obra, o presente estudo utilizou a abordagem do estudo de caso. Nessa perspectiva, optou-se pelo estado do Goiás e o Distrito Federal como casos de análise, uma vez que suas diferentes estruturas de descentralização da política de intermediação de mão de obra, e ainda próximas geograficamente, oferecem um panorama descritivo de grande contribuição sobre a política.

Acerca destas diferenças, cabe citar a organização do Distrito Federal por meio de 30 Regiões Administrativas - RAs, as quais são sedes de 17 unidades de atendimento do serviço de intermediação de mão de obra. Já no estado do Goiás existem cerca de 246 municípios no

estado (IBGE, 2017b), sendo que 38 oferecem serviços de intermediação de mão de obra. Isto evidencia o diferente tratamento da política nas unidades da federação, valendo-se da análise comparativa entre localidades que possuem vínculos municipais e outras que ofertam os serviços por convênio estadual.

Segundo Gonsalves (2007), uma pesquisa descritiva tem como objetivo escrever as características de determinado objeto de estudo. Neste tipo de pesquisa é possível atualizar as características como também tentar relacionar variáveis; a pesquisa não está interessada no porquê, e sim na descrição dos fenômenos. Levando em consideração os objetivos desta pesquisa, é possível classificá-la como descritiva, posto que se busca relatar o arranjo institucional, em termos de recursos, da política de intermediação de mão de obra.

Desta maneira, e com base na discussão conceitual realizada nos capítulos anteriores, o presente trabalho inclui indicadores dentro de cada dimensão de análise dos arranjos institucionais delimitada anteriormente. Estes indicadores serão construídos conforme metodologia descrita em seguida e servirão como base da análise comparativa feita entre os resultados encontrados no Goiás e no Distrito Federal. Os indicadores evidenciam a abordagem mista quanto à natureza dos dados, logo, o tratamento em medidas objetivas, - próprias da pesquisa quantitativa- e também a interpretação ampla dos fenômenos – ligado a pesquisas qualitativas -, estiveram presentes. (GONSALVES, 2007)

O procedimento de coleta de dados foi efetuado por meio de análise documental, aquela preocupada com dados analíticos, ou seja, que não receberam tratamento (GONSALVES, 2007) acerca da política de intermediação de mão de obra. A coleta de informações foi efetuada somente em meio virtual, de acordo com a Tabela 1, que lista os sites do Governo Federal, do Distrito Federal e do Goiás que passaram pela pesquisa. Foram utilizados 19 sites como fonte, escolhidos segundo amostragem intencional, no qual foram selecionados os sites mais apropriados para acesso à informação da política. Foram considerados os dados referentes aos anos de 2016 e 2017 como fontes de informação atualizada para a pesquisa.

Ademais dos sites onde a transparência ativa disponibiliza informações, também foram consideradas as informações solicitadas por meio do e-SIC. Cabe destacar que o Sistema Eletrônico que possibilita a solicitação somente foi utilizado após esgotamento das pesquisas em outras fontes, e foi incluído por se tratar de um importante mecanismo de controle social, uma vez que a constatação do atendimento das demandas conforme as

solicitações e os prazos também configura uma discussão relevante acerca do acesso à informação.

Tabela 1 - Lista de Sites de Acesso à informação da política de intermediação de mão de obra no Governo Federal, Governo do Distrito Federal e Governo do Estado do Goiás.

Distrito Federal	
Órgão/Programa	Site
Siga Brasília	http://www.sigabrasilia.df.gov.br/
Portal da Transparência DF	http://www.transparencia.df.gov.br/
Tribunal de Contas do DF	http://www.tc.df.gov.br/web/tcdf1/
SEDESTMIDH	http://www.sedest.df.gov.br/
Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC	http://www.e-sic.df.gov.br/Sistema/
Secretaria Adjunta do Trabalho	http://www.trabalho.df.gov.br/
Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão	http://www.seplag.df.gov.br/
Controladoria Geral do DF	http://www.cg.df.gov.br/
Goiás	
Órgão/Programa	Site
Goiás Transparente	http://www.transparencia.go.gov.br/portaldatransparencia/
Secretaria Cidadã Transparência	http://www.secretariacidada.go.gov.br/index.php/acesso-a-informacao
Tribunal de Contas do Goiás	https://www.tce.go.gov.br/
Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento	http://www.segplan.go.gov.br/
Controladoria Geral do Estado de Goiás	http://www.controladoria.go.gov.br/cge/
Governo Federal	
Órgão/Programa	Site
Tribunal de Contas da União	http://portal.tcu.gov.br/inicio/index.htm
Portal da Transparência	http://www.portaldatransparencia.gov.br/
Controladoria Geral da União	http://www.cgu.gov.br/
Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC	https://esic.cgu.gov.br/

Ministério do Trabalho	http://trabalho.gov.br/
Sistema de Convênios - SICONV	https://idp.convenios.gov.br/idp/

Fonte: a própria autora.

3.2 A Construção dos Indicadores

Segundo Rua (2004), os indicadores são medidas capazes de quantificar “um insumo, um resultado, uma característica ou o desempenho de um processo, de um serviço, de um produto ou da organização como um todo”. A utilização de um indicador é a tradução de aspectos de uma realidade construída (pelo governo, por exemplo) ou dada (realidade social), de forma mensurável e que permita a operacionalização de sua observação e avaliação (BRASIL, MPOG, 2010)

Os indicadores são utilizados para: internalizar na organização pública as necessidades e expectativas dos clientes; possibilitar o estabelecimento e desdobramento das metas de uma intervenção; embasar a análise crítica dos resultados da intervenção e do processo de tomada de decisão; contribuir para a melhoria contínua dos processos organizacionais; facilitar o planejamento e o controle do desempenho, pelo estabelecimento de métricas-padrão e pela apuração dos desvios ocorridos com os indicadores; e viabilizar a análise comparativa do desempenho da organização em intervenções diversificadas. (RUA, 2004, p. 5)

Januzzi (2002) afirma que indicadores utilizados em pesquisas acadêmicas e também nas etapas de formulação e avaliação das políticas públicas deve possuir uma série de propriedades para sua validação. As propriedades essenciais são aquelas que todos os indicadores relacionados a programas devem ter, independente do momento de análise do indicador (seja no planejamento, na implementação ou na avaliação).

Estas propriedades são: a validade – que se relaciona com a capacidade de representar com maior proximidade a realidade; a confiabilidade – necessidade de possuir fontes confiáveis e metodologias transparentes e confiáveis; e a simplicidade – deve ser de fácil obtenção, construção, manutenção e entendimento. Outras propriedades, consideradas complementares, também são importantes na construção de indicadores, como a sensibilidade, a desagregabilidade, a economicidade, a estabilidade, a mensurabilidade e a auditabilidade (JANUZZI, 2002; BRASIL, MPOG, 2010).

A utilização de indicadores também pressupõe o entendimento se seus critérios de classificação. Estes podem ser identificados como simples – com valor numérico representando quantidade de produto ou serviço entregue à sociedade – ou composto, aquele que expressa uma relação entre variáveis. Para fins de cálculo, os indicadores compostos

podem ser em forma de razão, proporção, taxa ou porcentagem, conforme indicado na Tabela 2 abaixo. Os indicadores podem, ainda, ser classificados entre os objetivos – preocupados com a realidade concreta e construído com registros da administração pública – e subjetivos – focados em captar opiniões sobre qualidade. (BRASIL, MPOG, 2010; RUA, 2004)

Tabela 2 – Indicadores Compostos

Forma do indicador composto	Conceito
Razão	É o resultado da divisão de uma variável A por outra variável B, diferente e distinta de A. Exemplo: Densidade demográfica (população/superfície)
Proporção	É um tipo especial de Razão em que A e B pertencem à mesma categoria. Exprime a relação entre determinado número de ocorrências e o total dessas ocorrências. Exemplo: coeficiente de mortalidade (número de óbitos/total da população);
Taxa	São coeficientes multiplicados por uma potência de 10 para melhorar a compreensão do indicador. Exemplo: taxa de mortalidade infantil (óbitos/1000 habitantes);
Porcentagem	Tipo especial de taxa em que o coeficiente é multiplicado por 100

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – BRASIL, MPOG, 2010, p. 60.

Levando em consideração os objetivos deste trabalho, os indicadores criados tiveram sua validade na utilização de dados captados junto a fontes oficiais do governo, conforme a Tabela 1 de sites utilizados para a metodologia. Foram considerados atualizados dados referentes aos anos de 2016 e 2017 para a criação de 14 (catorze) indicadores. A confiabilidade dos indicadores esteve presente na construção transparente, recorrendo às fontes de dados e à metodologia de criação. Já a simplicidade se deu nas explicações teóricas e contextualizadas na política de intermediação de mão de obra, como forma de manutenção do indicador.

Foram utilizados dados simples e compostos, com a sinalização do seu uso em cada caso e a fórmula de cálculo quando utilizado o segundo tipo. Diante da necessidade de descrever o arranjo institucional relacionado à capacidade real, apenas 1 (um) dos indicadores foi classificado como subjetivo, sendo os outros 13 (treze) de caráter objetivo. Dessa forma, 13 (treze) indicadores são classificados como objetivos, uma vez que quantificam ações ou processos, enquanto 1 (um) dos indicadores possui caráter subjetivo, refletindo opiniões pessoais.

4 INDICADORES PARA ANÁLISE DA POLÍTICA DE INTERMEDIÇÃO DE OBRA NO DF E GO

Este capítulo objetiva propor indicadores para análise da capacidade estatal de implementação da política de intermediação de mão de obra no Distrito Federal e no Goiás, observando as dimensões já propostas anteriormente neste trabalho. Serão propostos indicadores nas categorias de recursos humanos, de recursos financeiros, de recursos tecnológicos e de recursos físicos, de acordo com a metodologia observada.

4.1 Recursos Humanos na política de IMO do DF e GO

A Convenção nº 88 da OIT recomenda que os empregados do serviço de emprego sejam agentes públicos organizados por um estatuto e dotados de estabilidade, para que sejam imunes à influência externa e mudanças do governo, garantindo a continuidade das ações. Os funcionários devem, também, passar por recrutamento de acordo com suas funções, e devem receber treinamentos específicos para tais. (OIT, 1948)

Segundo Cacciamali, Matos e Ligiéro (2008), as realidades políticas municipais e estaduais diferem das recomendações e evidenciam problemas como “salários incompatíveis com as funções, carência de qualificação específica, instabilidade no quadro funcional, dispersão elevada de salários entre níveis hierárquicos, ausência de assistência psicológica [...]” (p. 28). Dessa forma, a pouca aderência a métodos consolidados de gestão de pessoas na política e às recomendações da OIT acabam por trazer elevada rotatividade entre os funcionários e, conseqüentemente, descontinuidade à política.

Como forma de investigação destes fatores, levou-se em consideração os Indicadores de Gestão de Recursos Humanos explicados por Assis (2005). Desta maneira, serão utilizados indicadores demográficos, que auxiliam na compreensão de aspectos quantitativos da força de trabalho de uma organização e auxiliam no “entendimento da quantidade, da disponibilidade, da diversidade, da rotatividade e da formação dos recursos humanos” (ASSIS, 2005); e indicadores financeiros, que se referem ao investimento em capital humano nas organizações.

Tabela 3 – Classificação dos Indicadores de Recursos Humanos.

Indicador	Categoria	Unidade de Medida	Modalidade	Objetividade
Número médio de funcionários por unidade de atendimento	Demográfico	Razão	Composto	Objetivo
Percentual de servidores concursados	Demográfico	Porcentagem	Composto	Objetivo
Tempo médio de serviço	Demográfico	Razão	Composto	Objetivo
Nível de escolaridade	Demográfico	Porcentagem	Composto	Objetivo
Remuneração média dos funcionários	Financeiro	Razão	Composto	Objetivo

Fonte: a própria autora.

4.1.1 Indicador: Número médio de funcionários por unidade de atendimento

A investigação acerca da política de intermediação de mão de obra pressupõe análise dos seus recursos humanos e, ao observar a capacidade de atendimento da política, um importante indicador é o número médio de funcionários por unidade. A compreensão da força de trabalho empregada oferece um panorama explicativo da capacidade de atendimentos realizados nos postos e também da qualidade dos serviços prestados.

Para isso, a obtenção do indicador do número médio de funcionários por unidade leva em consideração dois dados simples: a quantidade total de funcionários e a quantidade total de unidades de atendimento. Através da divisão do total de funcionários pela quantidade total de unidades, é dado o indicador composto que possibilita a análise comparativa. Este é um indicador demográfico, conforme a conceituação de Assis (2012).

Tabela 4 – Indicador: Número Médio de Funcionários por Unidade de Atendimento

	Fórmula de cálculo	Total de funcionários	Total de Unidades de Atendimento	Resultado
DF	Total de funcionários/ Total de Unidades de Atendimento	69	17	4,058823529
GO		Informação exata não disponível ¹⁰	51	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D.

4.1.2 Indicador: Percentual de funcionários concursados

Conhecer a composição do quadro de funcionários dos postos do SINE é um importante indicador de continuidade das ações, uma vez que a predominância de determinado vínculo empregatício pode significar diferentes consequências quando da troca de gestão. A estruturação das carreiras, bem como a remuneração e estabilidade dos servidores públicos geram níveis de rotatividade de pessoal e modificações ou alterações da atividade estatal diferentes daqueles níveis referentes a servidores em cargos em comissão.

A análise do percentual de funcionários concursados leva em conta dois indicadores simples: a quantidade de funcionários por vínculo empregatício (servidores concursados e cargos comissionados); e a quantidade total de funcionários – que será, também, a soma do total de funcionários em cada vínculo. O indicador aqui proposto é resultado da divisão do número de funcionários concursados pelo total de funcionários nos postos. Por se tratar de uma porcentagem, o coeficiente da divisão é multiplicado por 100. Cabe destacar que a comparação não leva em conta funcionários terceirizados, uma vez que o vínculo está presente apenas na gerência dos postos do Goiás¹¹.

Tabela 5 – Indicador: Percentual de Funcionários Concurados

¹⁰ Segundo a Secretaria Cidadã, a “[...] a Rede de Postos de Atendimento ao Trabalhador é composta de 51 (cinquenta e um) Postos, distribuídos em 38 (trinta e oito) municípios goianos. O número de atendentes nos Postos variam (*sic*) de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores”. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017 – ANEXO B). Já segundo Romildo Andrade, chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã do Goiás, “Em média, temos 3 funcionários em postos pequenos, 5 ou 6 nos postos médios e 10 a 18 nos postos grandes [...]” (ANDRADE, 2017a – ANEXO D)

	Fórmula de cálculo	Total de funcionários concursados	Total de funcionários	Resultado
DF		25	69	36,23%
GO	Número de funcionários concursados/ Total de funcionários	Informação exata não disponível ¹¹	Informação exata não disponível ¹⁰	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D

4.1.3 Indicador: Tempo médio de serviço

Como forma de verificar a retenção de funcionários nas unidades de atendimento do SINE o indicador do tempo médio de serviço se faz de grande utilidade, sobretudo quando classificado conforme o vínculo empregatício. Este indicador está relacionado com a continuidade da política, em termos de aprendizado e domínio das rotinas. O tempo médio de serviço aqui estudado nada se relaciona com índices de absenteísmo ou jornada de trabalho, como tradicionalmente estudados em indicadores de recursos humanos, uma vez que exigiriam informações minuciosas sobre a implementação da política, mas estão preocupados com os anos de serviço empregados nos postos de atendimento do SINE.

A análise do tempo médio de serviço leva em consideração indicadores simples em sua construção, sendo eles: o tempo de serviço de cada funcionário (em anos) e o total de funcionários. Para fins de cálculo, deve-se somar o tempo de serviço de cada funcionário e dividir pela quantidade total de funcionários, obtendo, assim, a média de tempo. Para fins de análise, utilizou-se a divisão por vínculo empregatício. Dessa forma, tem-se que:

¹¹ Segundo a Secretaria Cidadã “[...] O tipo de vínculo dos atendentes dos Postos de Atendimento ao Trabalhador – SINE abrange concursados, comissionados e na Gerência existe também os terceirizados. [...]”

Tabela 6 – Indicador: Tempo Médio de Serviço – Concursados

	Fórmula	Soma do tempo de serviço dos concursados	Total de Concursados	Média do tempo de serviço dos concursados 20 anos
DF	Soma do tempo de serviço/Total de funcionários	500 anos	25	
GO		Informação exata não disponível ¹²	Informação exata não disponível ¹³	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D

Tabela 7 – Indicador: Tempo Médio de Serviço – Comissionados

	Fórmula	Soma do tempo de serviço dos comissionados	Total de Comissionados	Média do tempo de serviço dos comissionados
DF	Soma do tempo de serviço/Total de funcionários	70,4 anos	44	1,6 anos
GO		Informação exata não disponível ¹²	Informação exata não disponível ¹²	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D.

¹² Segundo a Secretaria Cidadã “[...] A rotatividade de servidores nos Postos do SINE é alta principalmente entre os comissionados estaduais e municipais devido indicações, e a troca de comando de quatro em quatro anos entre as duas esperas. [...]” (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017)

¹³ A Secretaria Cidadã observa que a “Rede de Postos de Atendimento ao Trabalhador é composta de 51 (cinquenta e um) Postos, distribuídos em 38 (trinta e oito) municípios goianos. O número de atendentes nos Postos variam (*sic*) de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores”. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017 – ANEXO B)

Segundo Romildo Andrade, chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã do Goiás, “Em média, temos 3 funcionários em postos pequenos, 5 ou 6 nos postos médios e 10 a 18 nos postos grandes [...]” (ANDRADE, 2017a - ANEXO D)

Tabela 8 – Indicador: Tempo Médio de Serviço - Total

	Fórmula	Soma do tempo de serviço total	Total de Funcionários	Média do tempo de serviço dos funcionários
DF		570,4 anos	69	8,26 anos
GO	Soma do tempo de serviço/Total de funcionários	Informação exata não disponível ¹²	Informação exata não disponível ¹²	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D

4.1.4 Indicador: Nível de escolaridade

A investigação do nível de escolaridade dos funcionários dos postos do SINE tem como objetivo entender a capacidade da mão de obra alocada na política. Uma vez que a política de emprego pressupõe atendimento a cidadãos em condição de desemprego, muitas vezes em condições vulneráveis, há a necessidade de formação específica para os funcionários, como sinaliza a Convenção nº 88 da OIT, e pressupõe-se que estas funções estejam relacionadas à psicologia e ao serviço social, ademais de outras formações.

A construção do indicador leva em consideração o número total de funcionários com o grau de estudo, considerado de forma cumulativa, e o total de funcionários, e o percentual de funcionários com determinado grau de estudo se dá pela divisão deste primeiro pelo segundo e posterior multiplicação por 100, uma vez que se trata de um percentual.

Tabela 9 – Indicador: Nível de Escolaridade - Concursados

Escolaridade	Total com o grau de estudo - DF	Total de concursados - DF	Percentual com o grau de estudo - DF	Total com o grau de estudo - GO	Total de concursados - GO	Percentual com o grau de estudo - GO
Ensino Médio	25	25	100,00%			-
Ensino Superior	12	25	48,00%			-
Especialização	2	25	8,00%	Informação exata não disponível ¹⁴	Informação exata não disponível ¹⁵	-
Mestrado	1	25	4,00%			-
Doutorado	0	25	0,00%			-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B

Tabela 10 – Indicador: Nível de Escolaridade - Comissionados

Escolaridade	Total com o grau de estudo - DF	Total de comissionados - DF	Percentual com o grau de estudo - DF	Total com o grau de estudo - GO	Total de comissionados - GO	Percentual com o grau de estudo - GO
Ensino Médio	44	44	100,00%			-
Ensino Superior	4	44	9,09%	Informação exata não disponível ¹⁴	Informação exata não disponível ¹⁵	-

¹⁴ A Secretaria Cidadã indica que “A escolaridade dos atendentes obedece ao critério estabelecido em Convênio, que é ensino médio completo ou cursando o último ano do ensino médio. [...]” (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017)

¹⁵ Segundo a Secretaria Cidadã, a “Rede de Postos de Atendimento ao Trabalhador é composta de 51 (cinquenta e um) Postos, distribuídos em 38 (trinta e oito) municípios goianos. O número de atendentes nos Postos variam (*sic*) de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores”. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017 – ANEXO B)

Segundo Romildo Andrade “Em média, temos 3 funcionários em postos pequenos, 5 ou 6 nos postos médios e 10 a 18 nos postos grandes [...]” (ANDRADE, 2017a)

Especialização	1	44	2,27%	-
Mestrado	0	44	0,00%	-
Doutorado	0	44	0,00%	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B.

Tabela 11 – Indicador: Nível de Escolaridade – Total

Escolaridade	Total com o grau de estudo - DF	Total de funcionários -DF	Percentual com o grau de estudo - DF	Total com o grau de estudo - GO	Total de funcionários - GO	Percentual com o grau de estudo - GO
Ensino Médio	69	69	100,00%			-
Ensino Superior	16	69	23,19%	Informação exata não disponível ¹⁴	Informação exata não disponível ¹⁵	-
Especialização	3	69	4,35%			-
Mestrado	1	69	1,45%			-
Doutorado	0	69	0,00%			-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B.

4.1.5 Indicador: Remuneração Média por funcionário

A remuneração média por funcionário diz respeito ao investimento feito nos recursos humanos na política, que se dá em forma de salários. A remuneração é uma importante estratégia para retenção de funcionários e o incentivo ao desenvolvimento pessoal, podendo implicar também no clima organizacional. Dessa maneira, a observação deste indicador tem grande importância, principalmente ao comparar a remuneração média dos concursados e dos comissionados e observar o grau de escolaridade e o tempo de serviço como fator de influência.

Assim, o cálculo da remuneração média leva em consideração a remuneração de cada funcionário e o total de funcionários. Através da soma de todas as remunerações dos funcionários e posterior divisão pelo número total de funcionários, tem-se o valor da média salarial. Para fins de análise, foi feito o cálculo por vínculo empregatício.

Tabela 12 – Indicador: Remuneração Média – Concursados

	Fórmula	Soma da remuneração dos servidores concursados	Total de funcionários concursados	Média Salarial dos funcionários concursados
DF	Soma das remunerações dos servidores concursados/ Total de servidores concursados	R\$ 197.500,00	25	R\$ 7.900,00
GO		Informação exata não disponível ¹⁶	Informação exata não disponível ¹⁷	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A.

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D.

Tabela 13 – Indicador: Remuneração Média - Comissionados

	Fórmula	Soma da remuneração dos servidores comissionados	Total de funcionários comissionados	Média Salarial dos funcionários comissionados
DF	Soma das remunerações dos servidores comissionados/ Total de servidores comissionados	R\$ 101.200,00	44	R\$ 2.300,00
GO		Informação exata não disponível ¹⁶	Informação exata não disponível ¹⁷	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D

¹⁶ A Secretaria Cidadã observa que “[...] A remuneração varia muito, pois, depende do valor do cargo para o qual o servidor é nomeado, seja ele municipal ou estadual no caso de comissionado. No caso de servidor de carreira também depende do cargo que ele pertence. Em Goiás, temos o serviço integrado de Atendimento ao Cidadão – Vapt Vupt que, remunera os servidores com a GDVV – Gratificação de Desempenho do Vapt Vupt, que laboram dentro das Unidades de Vapt Vupt além da remuneração normal. [...]” (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017 – ANEXO B)

Já Romildo Andrade, Chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã, esclarece que “[...] Quanto aos salários, são dos mais variados, considerando que não há um cargo específico para atuar no SINE. Assim, temos servidor (efetivo) que possui remuneração em torno de R\$ 10.000,00 e temos efetivos que ganham R\$ 2.400,00, comissionados que ganham de R\$ 1.000,00 até R\$ 4.000,00 ou mais, terceirizados que ganham em média R\$ 1.230,00 ou R\$ 1.100,00. [...]” (ANDRADE, 2017a – ANEXO D)

¹⁷ Segundo a Secretaria Cidadã, a “Rede de Postos de Atendimento ao Trabalhador é composta de 51 (cinquenta e um) Postos, distribuídos em 38 (trinta e oito) municípios goianos. O número de atendentes nos Postos variam (*sic*) de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores”. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017 – B)

Segundo Romildo Andrade “Em média, temos 3 funcionários em postos pequenos, 5 ou 6 nos postos médios e 10 a 18 nos postos grandes [...]” (ANDRADE, 2017a – ANEXO D)

Tabela 14 – Indicador: Remuneração Média - Total

	Fórmula	Soma da remuneração dos funcionários	Total de funcionários	Média Salarial dos funcionários
DF	Soma das remunerações dos funcionários/ Total de funcionários	R\$ 298.700,00	69	R\$ 4.328,99
GO		Informação exata não disponível ¹⁶	Informação exata não disponível ¹⁷	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANDRADE, 2017a; ANEXO B; ANEXO D

4.2 Recursos Financeiros na política de IMO do DF e GO

Como já discutido anteriormente, a fonte de financiamento da política de intermediação de mão de obra é o FAT, e a alocação de recursos para cada estado é realizada de acordo com critérios de desempenho (CACCIAMALI, 2005). A criação do FAT como fonte estável de financiamento visava fortalecer as políticas de emprego, porém, Cacciamali, Franco e Ligiéro (2008) explicam que a desvinculação do orçamento anual que tinha como objetivo garantir a continuidade da política acabou dificultando a garantia de recursos ao setor, uma vez que a destinação de uma parcela de 40% da arrecadação ao BNDES foi desassociada das políticas de emprego.

Segundo o Ministério do Trabalho (BRASIL, MTb, 2016b), as ações das políticas de emprego devem ser executadas, via de regra, de forma descentralizada, por meio de Convênios com os Estados e Municípios, além de outras entidades conveniadas. O acompanhamento destes Convênios oferece um panorama explicativo da capacidade de implementação da política e auxilia no entendimento dos resultados, aliado à demais indicadores. Logo, a análise de indicadores financeiros aqui proposta busca a investigação da utilização dos recursos públicos empenhados, com vistas a entender os custos da intermediação de mão de obra nas unidades da federação.

Desta maneira, os indicadores de recursos financeiros aqui propostos se classificam conforme a tabela abaixo:

Tabela 15 – Classificação dos Indicadores de Recursos Financeiros

Indicador	Unidade de Medida	Modalidade	Objetividade
Valor total de Recursos Financeiros	-	Simple	Objetivo
Média de Recursos Financeiros por Posto de Atendimento	Razão	Composto	Objetivo
Percentual de Recursos Provenientes Unidade da Federação	Porcentagem	Composto	Objetivo
Percentual de Repasse do Governo Federal para o Convênio	Porcentagem	Composto	Objetivo

Fonte: A própria autora.

4.2.1 Valor total dos Recursos Financeiros

O valor total de recursos financeiros diz respeito ao valor dos Convênios destinados à política de emprego. Conhecer esse indicador simples auxilia no entendimento da capacidade de implementação, uma vez que são os recursos financeiros que possibilitam a concretização das ações em termos de provimento de materiais e serviços. Este indicador também auxiliará na criação de outros indicadores compostos, como forma de fortalecer o entendimento destes recursos.

Vale ressaltar que a alocação financeira aqui descrita é designada ao SINE, e não especificamente à intermediação de mão de obra. Os outros serviços inclusos neste rol do SINE estão a habilitação ao seguro desemprego, a emissão de CTPS, orientação profissional e programas de qualificação profissional, logo, o valor total dos recursos financeiros é designado a todas essas atividades. Por se tratar de um indicador simples, não há metodologia para sua criação, uma vez que considera o dado primário.

Tabela 16 – Indicador: Valor Total de Recursos Financeiros.

	Fonte de Informação	Valor Total	
DF	Sistema de Convênios – Convênio nº 778851.	R\$	13.959.361,05
GO	Sistema de Convênios – Convênio nº 776601.	R\$	21.884.302,00

Fonte DF: BRASIL, SICONV, 2012?a

Fonte GO: BRASIL, SICONV, 2012?b

4.2.2 Média de Recursos Financeiros por Posto de Atendimento

Como observado no indicador anterior, examinar os recursos financeiros de uma política é um importante indicador para análise da sua capacidade de implementação. No caso de uma análise comparativa, a média de recursos financeiros por posto de atendimento busca

entender proporcionalmente o investimento realizado. Este indicador se faz válido somente para fins comparativos, uma vez que a distribuição dos recursos não é homogênea diante da diferença de tamanho dos postos e das despesas comuns a todos eles.

A construção deste indicador leva em consideração dois dados básicos: o valor total de recursos financeiros destinados ao convênio e a quantidade total de postos. A divisão do primeiro dado básico pelo segundo oferece o valor do indicador composto. Vale ressaltar que o valor dos convênios custeia as ações não só da política de intermediação de mão de obra, como dito na construção do indicador anterior.

Tabela 17 – Indicador: Média de Recursos Financeiros por Posto de Atendimento

	<i>Fórmula</i>	<i>Valor total de recursos financeiros</i>	<i>Quantidade de postos</i>	<i>Média de Recursos por posto</i>
DF	Valor total de recursos financeiros /	R\$ 13.959.361,05	17	R\$ 821.138,89
GO	Quantidade de postos	R\$ 21.884.302,00	51	R\$ 429.103,96

Fonte DF: BRASIL, SICONV, 2012?a; DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A

Fonte GO: BRASIL, SICONV, 2012?b; GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B.

4.2.3 Percentual de Recursos provenientes da Unidade da Federação

Os Convênios estabelecidos entre o Ministério do Trabalho e as unidades da federação para execução das ações do SINE, dentre elas as de intermediação de mão de obra, estabelecem determinado valor de repasse federal para execução da política, porém, também há uma contrapartida por parte do estado ou do Distrito Federal. Dessa forma, a verificação do percentual proveniente da unidade da federação é capaz de identificar níveis de dependência financeira, que interferem na continuidade das ações. A capacidade de incluir recursos ao montante a ser aplicado também evidencia os níveis de prioridade financeira que a política recebe no estado e no Distrito Federal.

Este indicador composto pode ser obtido com a utilização do indicador calculado anteriormente, o de total de recursos, e também o total de recursos proveniente do estado e do Distrito Federal. Dessa maneira, a divisão do montante proveniente da unidade da federação pelo total de recursos e a sua posterior multiplicação por 100 – uma vez que se trata de porcentagem - oferece o indicador aqui proposto.

Tabela 18 – Indicador: Percentual de Recursos Provenientes da Unidade da Federação

	Fórmula de Cálculo	Recursos por Unidade da Federação	Total de Recursos	Percentual de Recursos por Unidade da Federação
DF	Recursos por Unidade da Federação/	R\$ 1.512.424,95	R\$ 13.959.361,05	10,83%
GO	Total de Recursos X 100	R\$ 2.188.431,00	R\$ 21.884.302,00	10%

Fonte DF: Sistema de Convênios – Convênio nº 778851. BRASIL, SICONV, 2012?^a

Fonte GO: Sistema de Convênios – Convênio nº 776601. BRASIL, SICONV, 2012?^b

4.2.4 Percentual de Repasse do Governo Federal para o Convênio

Entender apenas o valor estabelecido do convênio não é o suficiente para uma análise do impacto financeiro na política, é preciso verificar se os repasses estão sendo cumpridos conforme os prazos de planejamento dos Planos de Trabalho. Observar o indicador de repasse do Governo Federal, que é responsável pela maior parte dos recursos do convênio, oferece base para observar e discutir também o valor da execução de acordo com momento correspondente e se condizem com o estabelecido na etapa de planejamento da política.

A elaboração do indicador de repasse se dá pela observação do valor repassado até o momento da pesquisa e o valor total estabelecido para o Governo Federal repassar até o final do convênio. Dessa maneira, a divisão do primeiro pelo segundo e a posterior multiplicação por 100 oferece o percentual de recursos que foi repassado. É importante a verificação do período do repasse, como forma de evidenciar o cumprimento das etapas de planejamento.

Buscou-se, primeiramente, fazer um comparativo entre o planejamento estabelecido pelo Plano de Trabalho e o valor repassado ano a ano no Goiás e no Distrito Federal, para somente depois comparar os indicadores de repasse das duas unidades da federação.

Tabela 19 – Cronograma do Plano de Trabalho - DF versus Cronograma Real de Repasses - DF.

<i>Cronograma do Plano de Trabalho - DF</i>		<i>Cronograma Real de Repasse - DF</i>	
Ano	Valor Estipulado de Repasse	Ano	Valor repassado
2012	R\$ 1.512.684,99	2013	R\$ 1.256.342,49
2013	R\$ 3.512.684,99	2014	R\$ 1.256.342,49
2014	R\$ 2.512.684,99	-	-

2015	R\$ 2.512.684,99		
2016	R\$ 2.512.684,99		

Fonte: BRASIL, SICONV, 2012?a; BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017a.

Tabela 20 – Cronograma do Plano de Trabalho - GO versus Cronograma Real de Repasses - GO.

<i>Cronograma do Plano de Trabalho - GO</i>		<i>Cronograma Real de Repasse - GO</i>	
Ano	Valor Estipulado de Repasse	Ano	Valor repassado
2012	R\$ 1.410.459,65	2013	R\$ 1.600.152,98
2013	R\$ 4.990.152,31	2013	R\$ 1.600.152,98
2014	R\$ 3.200.305,98	2014	R\$ 4.613.917,00
2015	R\$ 6.894.647,08	2015	R\$ 7.956.732,20
2016	R\$ 3.200.305,98		-

Fonte: BRASIL, SICONV, 2012?b; BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017b.

Tabela 21 – Indicador: Percentual de Repasse do Governo Federal para o Convênio

	Fórmula	Valor Repassado pelo Governo Federal	Valor Total do Governo Federal	Percentual de Repasse
DF	Valor Repassado pelo Governo Federal / Valor Total do Governo Federal X 100	R\$ 2.512.684,98	R\$ 12.563.424,95	20,00%
GO		R\$ 15.770.955,16	R\$ 19.695.871,00	80,07%

Fonte **DF**: BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017a; BRASIL, SICONV, 2012?a; BRASIL, SICONV, 2015?

Fonte **GO**: BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017b; BRASIL, SICONV, 2012?b

4.3 Recursos Tecnológicos na política de IMO do DF e GO

O serviço da intermediação de mão de obra exige capacidade estatal para organizar bancos de vagas que facilitem o atendimento e a colocação dos cidadãos desempregados nos postos de emprego mais adequados aos seus perfis. Desta maneira, a utilização de serviços digitais de cruzamento de perfis com as vagas em aberto, bem como bancos de unificação das vagas em todo o estado e no Distrito Federal são estratégias de fortalecimento da política.

Também tem importância na gestão da coordenação nacional o estabelecimento de rotinas de gerenciamento das necessidades de suporte de sistemas, para a operacionalização e gerenciamento da intermediação de mão-de-obra, como serviços de instalação e reinstalação, manutenção de softwares, suporte técnico de administração de banco de dados, serviços de acesso on-line ao banco de dados de cada executor e a relatórios gerenciais

da ação. Essas atividades são fundamentais para o bom funcionamento dos serviços. (CACCIAMALI, MATOS E LIGIÉRO, 2008, p. 29)

Para o entendimento do indicador a ser analisado à frente, cabe evidenciar alguns dos sistemas que fazem parte da política de intermediação de mão de obra. O primeiro deles é o Portal Emprega Brasil, plataforma online do Ministério do Trabalho que o trabalhador pode fazer a “autointermediação”, por meio de inscrição para processos seletivos, inclusive em outras regiões do país e o empregador também pode disponibilizar vagas de emprego e realizar o acompanhamento das inscrições. (BRASIL, MTb, 2016d)

O site do SINE na unidade da federação também tem sua importância, uma vez que possibilita, assim como no Portal Emprega Brasil, a verificação de vagas disponíveis. Não existem diretrizes sobre a padronização deste sistema, que é coordenado no DF pela Secretaria Adjunta do Trabalho e no GO pela Secretaria Cidadã, logo, as diferenciações entre o este e o Portal Emprega Brasil variam conforme estabelecido em cada localidade.

O Sistema de Gerenciamento de Atendimento – SGA, por sua vez, traz informações gerenciais de produtividade e qualidade dos serviços prestados, visto que controla desde o momento em que o trabalhador faz a requisição de uma senha até o término de seu atendimento. Dessa forma, é possível acompanhar o tempo de atendimento de cada serviço prestado pelo posto do SINE, bem como o tempo de espera, etc. Esta é uma importante ferramenta para tomada de decisão dos gestores (BRASIL, CGU, 2016a). Outro recurso tecnológico a ser verificado é a informatização dos postos, ou seja, se há acesso à internet em todos eles, visto que isto possibilita o monitoramento das rotinas e acesso a sistemas online.

4.3.1 Percentual de Adesão aos Sistemas

Observar tais recursos oferece um panorama da capacidade de inovação, rapidez e assertividade dos atendimentos do SINE. Entende-se que a preocupação com softwares e sistemas que visem a eficácia e a eficiência da intermediação de mão de obra representam uma melhora tanto nos gastos com a política, quando em satisfação dos cidadãos que utilizam os serviços. A construção do indicador acerca dos recursos tecnológicos será um tanto quanto diferente das demais. Aqui, busca-se conhecer o percentual de aderência aos sistemas existentes, sendo eles: O Portal Emprega Brasil; Site do SINE na unidade da federação; e a Informatização da Rede de postos; e o Sistema de Gerenciamento de Atendimento – SGA.

O cálculo do percentual de adesão aos sistemas leva em conta os 4 sistemas supracitados, sendo que os níveis de adesão são atribuídos por pontuações. Para a resposta

“SIM” em determinado sistema, será atribuído 0,25 ponto; enquanto para a resposta “SIM, com ressalvas” será atribuído 0,125 ponto e as considerações acerca do sistema deverão ser indicadas; já para a resposta “NÃO” ou para “Informação não disponível”, nenhum ponto será atribuído. Desta forma, a soma dos valores atribuídos para cada sistema poderá atingir o valor máximo de 1 e o cálculo do percentual de adesão se dará pela multiplicação por 100.

Tabela 22 – Indicador: Percentual de Adesão a Sistemas

	Portal Emprega Brasil	Site do SINE	Informatização dos postos	SGA	Percentual de adesão
DF	SIM	SIM, com ressalvas ¹⁸	SIM ¹⁹	SIM	87,5%
GO	SIM	NÃO	SIM ¹⁹	SIM, com ressalvas ²⁰	62,5%

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, GOVERNO DE BRASÍLIA, 2017; BRASIL, CGU, 2016a; SPPE, 2016

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B; GOIÁS, VAPT VUPT, 2015

4.4 Recursos Físicos na política de IMO do DF e GO

Ainda que os serviços digitais estejam em ampliação em todo o mundo, a administração de múltiplos canais de prestação de serviços, que alcance desde balcões de atendimento até laptops e smartphones, é uma estratégia para garantir o alcance de toda a população ao serviço. A política de intermediação de mão de obra, por se tratar de uma ação que inclui cidadãos em situações de vulnerabilidade, deve ser de fácil acesso, o que significa

¹⁸ Ainda que o Site da Agência do Trabalhador no Distrito Federal exista (<http://www.agenciavirtual.df.gov.br/setrab/index>), não apresenta identificação visual do Sistema Nacional de Emprego – SINE ou do Ministério do Trabalho. Ao utilizar mecanismos de busca da internet para pesquisar termos como “sine df” ou “rede sine df”, os resultados apresentam *links* para um domínio privado denominado Site Nacional de Emprego, com vagas de emprego, o que pode induzir os trabalhadores a relacionarem ao SINE esta plataforma de busca de vagas.

¹⁹ Não foram identificadas informações quanto à informatização dos postos, porém, a existência do Sistema Emprega Brasil exige acesso à internet. Logo, para as localidades em que foi identificado acesso ao Portal Emprega Brasil, admitiu-se que há acesso à internet.

²⁰ Não foram identificadas informações da utilização do Sistema de Gerenciamento de Atendimento – SGA no estado do Goiás para as Unidades de Atendimento ao Trabalhador – UAT/SINE/GO. Somente foi identificada a utilização do sistema nos postos Vapt Vupt.

ter postos de atendimento em regiões estratégicas, com facilidade de chegada por transportes públicos e que propicie a continuidade das ações.

Desta maneira, outra variável importante de mensuração na política de intermediação de mão de obra é a de recursos físicos. Para fins de análise, a pesquisa aqui realizada está preocupada com os recursos prediais para o acesso da população ao serviço de intermediação, o que representa a capacidade da política de atender aos cidadãos de forma democrática, possibilitando o acesso aos postos e a continuidade da prestação do serviço.

Esta dimensão de análise será a única que, além das preocupações quantitativas, atenta-se a levantamentos qualitativos. Os indicadores objetivos e subjetivos estão descritos na tabela abaixo e serão discutidos em sequência.

Tabela 23 – Indicadores de Recursos Físicos

Indicador	Unidade de Medida	Modalidade	Objetividade
Número de postos	-	Simple	Objetivo
Taxa de postos a cada cem mil habitante	Taxa	Composto	Objetivo
Percentual de Imóveis Próprios	Porcentagem	Composto	Objetivo
Qualidade dos postos	-	-	Subjetivo

Fonte: A própria autora.

4.4.1 Número de postos por Unidade da Federação

Examinar os postos de atendimento do SINE oferece uma perspectiva sobre o alcance da política e o número de postos é um indicador essencial para auxiliar a criação de outros indicadores e fomentar o debate sobre a abrangência dos atendimentos na unidade da federação. Também é por meio da observação deste número que a tomada de decisão acerca de recursos humanos, recursos financeiros, tecnológicos e também materiais ganha força. Para o cidadão, a quantidade de postos pode facilitar a busca pelo serviço, sobretudo quando estabelecidos em localidades estratégicas de atendimento.

Por se tratar de um indicador simples, somente a coleta do dado primário junto a uma fonte confiável de informação já é capaz de oferecer o parâmetro comparativo aqui proposto.

Tabela 24 – Indicador: Número de Postos

	Fonte de Informação	Total de postos

DF	DISTRITO FEDERAL, SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO, 201?	17
GO	GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?	51

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO, 201?

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?

4.4.2 Taxa de postos a cada cem mil habitante

Em uma perspectiva comparativa, e sobretudo em realidades distintas, observar apenas a quantidade de postos não significa tanto. É necessário entender sua real capacidade de atendimento, de acordo com a população da unidade federativa. Decisões de ampliação do sistema e até de alocação de recursos devem se basear na abrangência dos atendimentos. Este é um indicador que, posteriormente, pode ser comparado com o número de atendimentos a cada cem mil habitantes e reflete a cobertura do serviço na unidade da federação, o que pode significar atratividade ou distanciamento para com o cidadão, a depender da quantidade de postos e da localidade.

A construção desta taxa parte da informação do número de postos por unidade da federação e também o total populacional. Para facilitar a comparação de populações diferentes e a visualização do indicador, a taxa aqui calculada será por 100.000 (cem mil) habitantes. A informação da população total foi retirada do site do IBGE destinado a informações sobre cidades e estados, no qual há informação sobre a população estimada para o ano de 2017.

Tabela 25 – Indicador: Taxa de Postos a Cada Cem Mil Habitantes.

	Fórmula de Cálculo	Total de postos	População Total	Taxa de postos a cada cem mil habitantes
DF	Total de postos / Total populacional X 100.000	17	3.039.444	0,55
GO		51	6.778.772	0,75

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO, 201?; IBGE, 2017a

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?; IBGE, 2017b

4.4.3 Percentual de Imóveis Próprios

Analisar os recursos físicos de uma política pública e sua capacidade de continuidade das ações está relacionado com a dominialidade dos imóveis utilizados para atendimento da

população. O aluguel de imóveis para sediar postos de atendimento do SINE pode significar dificuldades para o estabelecimento a longo prazo em determinada localidade, e isto pode, ainda, afetar custos ligados aos imóveis e a relação com os cidadãos, uma vez que o estabelecimento de postos em locais estratégicos por longos períodos é uma vantagem frente às mudanças contínuas que o aluguel pode proporcionar.

Para a construção deste indicador em formato de percentual, foram utilizados os dados do total de postos cujos imóveis pertencem à unidade da federação e o total de postos geral. Pela divisão do primeiro pelo segundo e a posterior multiplicação por 100, tem-se o percentual de imóveis próprios por unidade da federação.

Tabela 26 – Indicador: Percentual de Imóveis Próprios

	Fórmula de Cálculo	Total de postos com imóveis próprios	Total de postos	Percentual de imóveis próprios
DF	Total de postos com imóveis próprios / Total de Postos X 100	15	17	88,24%
GO		Informação exata não disponível ²¹	51	-

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017b; ANEXO C

Fonte GO: SECRETARIA CIDADÃ, 2017

4.4.4 Qualidade dos postos

O último indicador desta pesquisa é também o único de caráter subjetivo aqui discutido. Ainda que critérios quantitativos ofereçam um bom panorama da capacidade de realização da intermediação de mão de obra nas unidades da federação, é a criação de indicadores qualitativos que mensuram a preocupação com o valor percebido pelo cidadão e com um serviço público de qualidade.

²¹ A Secretaria Cidadã, ao ser indagado sobre os postos, respondeu que: “[...] os postos instalados dentro das Unidades do Vapt Vupt alguns são custeados pelo Município e outros pelo Estado. E a Gerência administrativa e executora do Convênio fica junto com a Secretaria da Mulher, da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos e do Trabalho – Secretaria Cidadã em prédio próprio. Vale ressaltar que para a instalação dos Postos do SINE em Município é pactuado Termo de Cooperação Técnica com obrigações dos partícipes supervisionados pela Gerência do SINE. Diante dessa informação, a estrutura física onde os Postos estão instalados não é custeada com recursos advindos do Convênio”. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017, ANEXO B)

A qualidade dos postos visa identificar critérios fundamentais na discussão de recursos físicos, como por exemplo se os postos são próprios para atendimento, se suprem necessidades básicas para um local de prestação de serviços públicos (com banheiros, com rampas de acesso à portadores de necessidades especiais, etc.), se atendem demandas de padronização do SINE (com identificação do Ministério do Trabalho, do FAT e do próprio SINE) e se são facilmente identificáveis pelos usuários como postos que realizam o serviço da intermediação de mão de obra.

A busca por informações considerou documentos produzidos conforme a Tabela de sites da Metodologia de pesquisa (Tabela 1) e foram encontradas as informações abaixo:

Tabela 27 – Indicador: Qualidade dos Postos

	Local de análise	Informações Encontradas
DF	5 postos: Plano Piloto, Taguatinga, Guarará, Gama e São Sebastião ²²	"Relativamente à localização dos postos, observou-se que se encontram em regiões centrais, de grande fluxo de pessoas e o acesso por meio do transporte público se mostrou adequado." (p. 295)
DF	5 postos: Plano Piloto, Taguatinga, Guarará, Gama e São Sebastião ²²	Com relação à identificação visual, os postos de São Sebastião, Guarará e Gama estão localizados na sede da Administração Regional de cada cidade e não havia durante a auditoria qualquer faixa, banner ou placa de identificação do posto SINE ou Agência do Trabalhador (denominação utilizada pelo Governo do Distrito Federal)
DF	5 postos: Plano Piloto, Taguatinga, Guarará, Gama e São Sebastião ²²	Quanto à estrutura física, apenas o posto de São Sebastião não estava satisfatório. As outras unidades possuíam "mobiliário e equipamentos em bom estado, salas de atendimento ventiladas, espaçosas e com cadeiras em quantidade suficiente ao fluxo natural de pessoas que buscam por atendimento, além de banheiros adequados ao movimento do posto" (p. 296)

²² O posto de São Sebastião ao qual a Controladoria Geral da União se refere mudou de endereço, logo, as informações disponíveis sobre ele não são atuais. A lista de endereço dos postos do DF está no ANEXO C (DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017b)

DF	5 postos: Plano Piloto, Taguatinga, Guará, Gama e São Sebastião ²²	No que diz respeito à acessibilidade de pessoas com necessidades especiais, "[...] as instalações as instalações dos postos do Plano Piloto, Gama, Guará e Taguatinga possuíam banheiros adaptados e acesso às edificações livre de barreiras e obstáculos, a despeito de o piso não ser antiderrapante e não trepidante. No que se refere aos balcões de atendimento acessíveis a pessoas em cadeira de rodas, todos os postos visitados estavam adequados. Quanto à indicação tátil direcional e de alerta, observou-se que somente no posto de Taguatinga existia esse tipo de sinalização. [...]" (p. 296 - 297)
GO	3 postos: Setor Universitário, Vapt Vupt Buriti Shopping e Vapt Vupt Rua-4.	Constatou-se que as unidades estão localizadas em regiões de fácil acesso e grande parte das unidades ²³ estão localizadas em postos do Vapt Vupt, que concentram os mais diversos tipos de serviços públicos e seu acesso é facilitado pela alta disponibilidade de transporte público.

Fonte DF: BRASIL, CGU, 2016a

Fonte GO: BRASIL, CGU, 2016b

²³ A auditoria foi realizada nos primeiros meses de 2016 e, nesse período haviam 46 unidades de atendimento do SINE. Atualmente, o número cresceu para 51, sendo 33 delas em unidades do Vapt Vupt. (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?)

5 ARRANJO DA CAPACIDADE ESTATAL DA POLÍTICA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO DF E GO

A discussão acerca dos resultados supracitados leva em consideração cada uma das dimensões de análise propostas, utilizando quadros comparativos como forma de facilitar a visualização e o entendimento dos indicadores e seus resultados. A análise também considera sugestões de pesquisas futuras e de mecanismos de aperfeiçoamento da política.

5.1 Arranjo de Recursos Humanos

A primeira dimensão de análise é a de recursos humanos na política de intermediação de mão de obra. Buscou-se verificar a quantidade e o perfil dos atendentes dos postos de atendimento do SINE, porém, a constatação de dados apropriados para a construção dos indicadores somente foi possível no Distrito Federal. As informações coletadas foram solicitadas por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC, plataforma online no qual é possível fazer requisições de informações acerca de determinados órgãos.

As solicitações foram realizadas no portal e-SIC das duas unidades da federação e as respostas levaram cerca de 10 (dez) dias úteis para serem encaminhadas por meio de memorando no sistema, com aviso por correio eletrônico. O teor das respostas pode ser verificado conforme anexos A, B e C, que evidenciam a diferença no tratamento dos dados nas duas localidades estudadas. Outra fonte de informações utilizada foi o correio eletrônico pessoal do Chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã do Goiás, Romildo Andrade, conforme anexos D e E, resultado de solicitação de informações feita pelo site da Secretaria e posteriormente pelo e-mail.

Enquanto no Distrito Federal todas as respostas advindas do e-SIC supriram a demanda da solicitação, com respostas pertinentes e conclusivas, o retorno obtido no estado do Goiás foi insatisfatório, não apresentando dados oportunos e valendo-se de conclusões vagas, com proposições como “a remuneração varia muito, pois, depende do valor do cargo” e “o número de atendentes nos postos variam (*sic*) de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores” (GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B).

Para o Distrito Federal, têm-se que as metas do Convênio nº 778851/2012 referentes à intermediação de mão de obra são: realizar 37.706 atendimentos e 993 colocações de trabalhadores no mercado de trabalho (entre o período de 31/12/2012 a 31/08/2016); inserir no mercado de trabalho 1,93% dos registros no CAGED²⁴, aproveitar 70% das vagas captadas, inserir no mercado de trabalho 2% dos segurados habilitados no período (meta para o período de 01/09/2016 a 01/02/2017 e a mesma meta para 02/02/2017 a 04/02/2017). Existe ainda a meta de elaborar a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED em 174 mil domicílios. (BRASIL, SICONV, 2012?c)

Dessa maneira, e entendendo que os postos de atendimento do SINE possuem outras atividades para além da intermediação de mão de obra, como emissão de Carteiras de Trabalho da Previdência Social – CTPS, habilitação ao Seguro-Desemprego e gerenciamento dos programas de qualificação profissional, a média de funcionários de 4,05 por unidade de atendimento se configura como uma baixa quantidade, principalmente quando verificamos que, em algumas unidades das Agências do Trabalhador, apenas 1 (um) servidor é responsável pelo atendimento.²⁵ Para posteriores estudos, é válida a verificação da quantidade de funcionários adequada para cada unidade, de acordo com os atendimentos realizados.

Já quanto ao vínculo empregatício, cerca de 36% dos funcionários das Agências do Trabalhador são concursados, e a média de tempo de serviço destes é de 20 anos, enquanto sua média de remuneração é de 7.900,00 e 48% dos concursados possuem nível superior. Já os comissionados representam os 64% dos funcionários, com média do tempo de serviço de 1,6 anos, média salarial de 2.300,00 e apenas 9% dos comissionados possuem nível superior.

O tempo de serviço no Distrito Federal indica que os servidores comissionados apresentam maior rotatividade, o que pode gerar descontinuidade da política, e os salários mais baixos em comparação aos concursados podem representar fatores limitantes para o ingresso de pessoal com maior qualificação profissional nos postos. Vale ressaltar que a Convenção nº 88 da OIT (OIT, 1948) recomendou servidores concursados como forma de

²⁴ O CAGED é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, base de dados do Ministério do Trabalho para registros de contratações e demissões de trabalhadores.

²⁵ Conforme Memorando da SEDESTMIDH, as Agências do Trabalhador são compostas pelo seguinte número de servidores: Estrutural, Itapôa/Paranoá, Planaltina e Candangolândia possuem 1 (um) servidor; Santa Maria possui 2 (dois) servidores; Riacho Fundo e São Sebastião possuem 3 (três) servidores; Guará, Brazlândia e Sobradinho possuem 4 (quatro) servidores; PSul e Recanto da Emas possuem 5 (cinco) servidores; Samambaia possui 7 (sete); Plano Piloto e Taguatinga possuem 8 (oito) e Ceilândia possui 9 (nove) servidores. (DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A)

garantir a continuidade da política diante da troca de governo e sugeria a qualificação específica para atuação destes funcionários.

O não atendimento destas recomendações pode gerar perda de conhecimento na alternância de funcionários e custos referentes a novos treinamentos e tempo de aprendizado que poderiam ser evitados. A redução da qualidade dos atendimentos também é uma consequência que pode ocorrer, uma vez que os funcionários não possuem qualificações próprias para o serviço de intermediação de mão de obra, como seriam os casos de assistentes sociais e psicólogos para atendimento de trabalhadores em situações vulneráveis. Para tais constatações, pesquisas mais aprofundadas e de longo prazo são recomendadas.

Já no estado do Goiás, o Convênio nº 776601 do SINE prevê a meta de mais de 100.000 (cem mil) colocações no mercado de trabalho durante os 5 (cinco) anos de duração, o que exige grande capacidade de gestão de pessoal para o alcance da meta (BRASIL, SICONV, 2012?d). Porém, as informações prestadas pela Secretaria Cidadã não foram conclusivas nem ofereceram base para cálculo dos valores em nenhum dos indicadores de perfil e quantidade de recursos humanos.

Uma vez que o SINE no Goiás possui 33 postos (64% do total de postos) instalados em unidades do Vapt Vupt - coordenados pela Secretaria de Gestão e Planejamento do Goiás – SEGPLAN, as informações estão dispersas. A elevada autonomia dos postos Vapt Vupt municipais e estaduais e ainda a existência de postos fora do Vapt Vupt podem trazer problemas de gestão diante do pouco controle das informações da implementação. Esta limitação no controle dificulta a tomada de decisão dos gestores e o controle social diante de dados desordenados. A elaboração de bases de dados que possam dar subsídio para avaliação de recursos humanos é uma importante ferramenta de gestão e monitoramento da política.

Quadro 1 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Humanos.

Indicador	Resultado DF	Resultado GO
Número médio de funcionários por unidade de atendimento	4,05	Informações não disponíveis
Percentual de servidores concursados	36,26%	
Tempo médio de serviço	8,26 anos	
Nível de escolaridade	100% com Ensino Médio; 23% com Ensino Superior; 4% com Especialização e 1% com Mestrado	
Remuneração média dos	R\$ 4.328,99	

funcionários		
--------------	--	--

Fonte: DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a; ANEXO A; BRASIL, SICONV, 2012?a; BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017a.

5.2 Arranjo de Recursos Financeiros

A segunda dimensão de análise foi a de recursos financeiros, que teve a obtenção dos dados para criação dos indicadores facilitada pelo Sistema de Convênios – Siconv ser de livre acesso ao cidadão, bem como o Portal da Transparência. Estes portais do Governo Federal disponibilizam dados, sobretudo financeiros, da política e foram mecanismos de acesso à informação decisivos para o sucesso da criação dos indicadores, possibilitando a comparação entre os dois entes federativos.

Quanto ao valor total do convênio, o estado do Goiás possui 56% mais recursos financeiros, e é responsável por um número três vezes maior de postos de atendimento. Enquanto o Goiás administra 18 Unidades de Atendimento ao Trabalhador – UAT/SINE/GO e 33 postos com o serviço de intermediação de mão de obra nas unidades do Vapt Vupt, o Distrito Federal é responsável por 17 Agências do Trabalhador. As metas no Goiás incluem cerca de 100.000 (cem mil) colocações no mercado de trabalho, enquanto no DF as metas estão atreladas à quantidade de desempregados no CAGED, o que dificulta a comparação nestes termos.

A média de recursos financeiros por posto de atendimento, que evidenciou que o Distrito Federal conta com quase o dobro de recursos por posto do Goiás. Porém, é importante evidenciar que a descentralização da política de intermediação de mão de obra no Goiás dispersou as fontes de recursos financeiros também. Segundo Romildo Andrade, chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã, nos casos em que o SINE fica localizado nas unidades do Vapt Vupt o custeio com aluguel, vigilância, limpeza e estrutura física são responsabilidades da Secretaria de Gestão e Planejamento – SEGPLAN, enquanto as máquinas de xerox, computadores e o quadro de pessoal possuem custeio mesclado entre o município e a Secretaria. (ANDRADE, 2017b – ANEXO E)

Já para os postos instalados fora do Vapt Vupt, as Unidades de Atendimento ao Trabalhador – UAT/SINE/GO, o município geralmente é responsável pelo pagamento de pessoal, de instalação predial, de energia, de água e de telefone. Por consequência, o estado assume despesas móveis, computadores, impressoras, materiais gráficos e de expediente, veículos e despesas de treinamento com os recursos advindos do Convênio (ANDRADE,

2017b – ANEXO E). Estes distintos níveis de competência dificultam a gestão dos recursos, o monitoramento e a tomada de decisão.

O valor da contrapartida do convênio, quantia de colaboração do estado ou município conveniente, obedece a critérios estabelecidos pela LDO com limite mínimo e máximo, sendo os percentuais para do DF e GO iguais - 10% o mínimo e 20% o máximo (BRASIL, TCU, 2013). Dessa forma, ambos são responsáveis pela colaboração mínima, aproximadamente 10%, o que significa uma elevada dependência dos recursos federais, o que pode comprometer a continuidade da política quando do não cumprimento do cronograma de repasse do Governo Federal.

Por oportuno, o indicador seguinte se preocupou com o percentual de repasse do Governo Federal para a unidade da federação, e a verificação dos dados indicou percentuais muito diferentes. Ambos os convênios têm o prazo de execução plurianual, compreendendo o período de 31/12/2012 a 04/12/2017 no DF e no GO até 01/12/2017, ou seja, apenas 3 dias de diferença no término da vigência, porém a execução do repasse até o mês de novembro de 2017 estava em 20% no DF e 80% no GO.

A diferença entre o valor planejado dos Planos de Trabalho do Convênio do DF e o percentual de repasse do Governo Federal faltando um mês para o fim do convênio chama atenção e percebe-se grande desconexão entre as liberações, desde a primeira etapa da execução. O não provisionamento dos recursos financeiros é um fator que pode comprometer todo o cronograma de cumprimento de metas e afetar o resultado da política, reduzindo o impacto positivo da intermediação de mão de obra do SINE como política de emprego.

Quadro 2 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Financeiros

Indicador	Resultados DF	Resultados GO
Valor total de Recursos Financeiros	R\$ 13.959.361,05	R\$ 21.884.302,00
Média de Recursos Financeiros por Posto de Atendimento	R\$ 821.138,89	R\$ 429.103,96
Percentual de Recursos Provenientes Unidade da Federação	10,83%	10%
Percentual de Repasse do Governo Federal para o Convênio	20,00%	80%

Fonte DF: BRASIL, SICONV, 2012?a; BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017a.

Fonte GO: BRASIL, SICONV, 2012?b; BRASIL, PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2017b.

5.3 Arranjo de Recursos Tecnológicos

O terceiro aspecto de análise considerou os recursos tecnológicos e a criação do indicador levou em conta dados de fontes diversas, uma vez que as solicitações feitas pelo e-SIC não forneceram dados conclusivos. Embora o indicador tenha criado margem de suposição de adesão a sistemas e considerou informações incompletas, a análise do indicador sinaliza para além da própria interpretação deste, a pouca disponibilização de informações ao cidadão e até mesmo o pouco controle das Secretarias responsáveis com relação aos sistemas utilizados nos postos.

Verificou-se que no Distrito Federal o site da Agência do Trabalhador não possui qualquer identificação do SINE ou do Ministério do Trabalho, e a existência de um domínio privado (www.sine.com.br) com vagas de emprego podem induzir os trabalhadores ao erro de associar o SINE a um portal desassociado da política de emprego. Tanto para o DF quanto para o Goiás não foram encontrados dados de informatização dos postos, nem se as Unidades de Atendimento ao Trabalhador do GO possuem o sistema SGA para controle dos atendimentos.

Isto significa que há pouca disponibilização de informações em portais estaduais e do Distrito Federal sobre sistemas e suas utilizações. Além disso, os resultados expuseram uma realidade de adesão a sistemas desigual, com o DF possuindo adesão 40% maior a recursos tecnológicos. Vale salientar que estes recursos são fundamentais para o aprimoramento da gestão e do monitoramento das ações, visando a continuidade da política.

Quadro 3 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Tecnológicos.

Indicador	Resultados DF	Resultados GO
Percentual de Adesão a Sistemas	87,5%	62,5%

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, GOVERNO DE BRASÍLIA, 2017; BRASIL, CGU, 2016a; SPPE, 2016

Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 2017; ANEXO B; GOIÁS, VAPT VUPT, 2015

5.4 Arranjo de Recursos Físicos

A última análise foi realizada considerando recursos físicos e os dados foram disponibilizados pelas Secretarias responsáveis pela política em cada localidade e por auditoria realizada pela Controladoria Geral da União - CGU. Enquanto o Goiás possui um número de postos 3 (três) vezes maior do que o Distrito Federal, a área de sua unidade territorial é 58 (cinquenta e oito) vezes maior (IBGE, 2016a; IBGE, 2016b).

Porém, ao observar a quantidade de postos a cada cem mil habitantes, percebe-se que a diferença não é tão excessiva, representando uma taxa apenas 36% maior no Goiás. Este indicador é importante para mensurar a disponibilidade de acesso da política para o cidadão e uma posterior pesquisa sobre a localização dos postos, visando identificar se supre as demandas da população local pode auxiliar a ampliação dos atendimentos.

Quanto ao percentual de imóveis próprios, o Distrito Federal possui cerca de 88% do total, o que significa baixa dependência de recursos para aluguel e pouca probabilidade de mudanças contínuas dos endereços dos postos, o que é um fator positivo para a continuidade da política. Já no Goiás, não foram obtidos dados conclusivos sobre a posse dos imóveis, e infere-se que a descentralização da política para os municípios e unidades do Vapt Vupt estaduais e municipais dificulte o controle destas informações pela Secretaria, impedindo a análise comparativa.

Por fim, quanto à qualidade dos postos, avaliou-se uma grande carência de informações, sobretudo no Goiás. Para o Distrito Federal, apenas a auditoria de 5 (cinco) postos foi encontrada - sendo que 1 (um) deles atualmente está em outro endereço -, sendo que estes se apresentam localizados em região central e de fácil acesso, com estrutura física e acessibilidade adequadas. O único problema detectado foi a identificação visual inadequada em 3 (três) postos. No Goiás, apenas foram apuradas informações sobre 3 (três) postos, que são localizados em regiões centrais e de fácil acesso.

A avaliação periódica de postos, com indicadores de qualidade bem definidos e critérios para o exame poderiam gerar maior padronização dos serviços prestados e elevar a capacidade de atendimento. Esta avaliação serviria como forma de identificação de demandas e base para tomada de decisão dos gestores.

Quadro 4 – Quadro Comparativo Consolidado: Recursos Físicos.

Indicador	Resultados DF	Resultados GO
Número de postos	17	51
Taxa de postos a cada cem mil habitante	0,55	0,75
Percentual de Imóveis Próprios	88,24%	Informação exata não disponível para cálculo do indicador
Qualidade dos postos	5 postos avaliados: bem localizados, de fácil acesso, com estrutura física adequada em 4 deles, identificação visual adequada em 2 deles, e acessibilidade em todos.	3 postos avaliados: bem localizados e de fácil acesso

Fonte DF: DISTRITO FEDERAL, SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO, 201?; IBGE, 2017a; DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017b; ANEXO C; BRASIL, CGU, 2016a
Fonte GO: GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ, 201?; IBGE, 2017b; BRASIL, CGU, 2016b

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo descrever, por meio da proposição de indicadores, as capacidades estatais de implementação da política de intermediação de mão de obra em distintos níveis de descentralização, comparando-os. Para tanto, as dimensões de análise encontradas na literatura acerca das políticas públicas, após recorte metodológico, foram divididas em 4 (quatro): a de recursos humanos, a de recursos financeiros, de recursos tecnológicos e a de recursos físicos. Com isto, 14 (catorze) indicadores foram criados visando a comparação do Distrito Federal com o Goiás.

Foram utilizadas como fonte de pesquisa sites do Governo Federal, do Governo de Brasília e do Governo do Estado do Goiás, conforme a Tabela 1 da metodologia de pesquisa. Esgotadas as buscas nos sites, recorreu-se ao e-SIC de cada uma das unidades da federação, que é a ferramenta onde é possível fazer solicitações das informações oportunas diretamente ao órgão da política e após o período de 10 dias úteis as respostas são encaminhadas ao cidadão. Nesta pesquisa, as mesmas informações foram solicitadas no portal das duas unidades da federação.

Durante a pesquisa, deparou-se com grande dificuldade na obtenção de dados não financeiros sobre a política de intermediação de mão de obra. O Portal da Transparência, mecanismo consolidado de acesso à informação e também o SICONV – Sistema de Convênios possuem dados pouco explicativos para o cidadão, porém, o Sistema e-SIC se mostrou fundamental para o sucesso da análise comparativa. As respostas solicitadas foram recebidas dentro do prazo e foram muito esclarecedoras, no limite das informações cujo a Secretaria possuía disponibilidade.

Com isto, percebeu-se que no Distrito Federal, onde a política responde apenas à SEDESTMIDH, há maior controle das informações, e 53% a mais de dados conclusivos foram obtidos. Já no Goiás, a política faz parte da agenda da Secretaria Cidadã em 35% dos locais de atendimento da política de intermediação de mão de obra, e está relacionada à Secretaria de Gestão e Planejamento – SEGPLAN nos outros 65%. No Goiás existem ainda os postos de atendimento municipais, nos quais as responsabilidades se dividem entre os municípios e o estado, dificultando a clareza nos papéis e responsabilidades de cada nível da federação.

Segundo Abrucio, o processo de descentralização, é aquele que transfere poder de decisão a governos subnacionais, que passam a deter autonomia na escolha de governantes,

“para comandar diretamente sua administração, para elaborar uma legislação referente às competências que lhes cabem e [...] para cuidar de sua estrutura tributária e financeira” (p. 3). Este processo, em sua essência, não pode ser visto como necessariamente positivo ou de todo ruim. A maior proximidade dos governos em relação aos cidadãos pode elevar o *accountability*, por meio da maior aproximação dos formuladores de políticas públicas com os implementadores e estes dois, dos cidadãos, e com a melhoria do fluxo de informações e mecanismos de fiscalização governamental. (ABRUCIO, 2002)

Por outro lado, a fragmentação pode acirrar conflitos entre níveis de governos, com sobreposições de atribuições, podendo gerar desorganização econômica, entre outros desafios. É necessário, então, desenvolver capacidades administrativas e financeiras que auxiliem os níveis inferiores a criar uma cultura política de relações intragovernamentais, uma vez que “a fragilidade dos instrumentos de cooperação e coordenação entre as esferas de poder constitui um grande obstáculo ao sucesso da descentralização” (ABRUCIO, 2002, p. 12)

Dessa maneira, o pouco controle das informações no estado do Goiás se deve à elevada autonomia dos distintos executores da política de intermediação de mão de obra. A criação de mecanismos de coordenação intergovernamental poderá auxiliar o processo de gestão e as garantias de continuidade de transferências por parte do Governo Federal são instrumentos necessários para o aprimoramento da descentralização da política aqui analisada.

Quanto à análise propriamente dita dos resultados dos indicadores, dentre os principais fatores que merecem atenção está a grande diferença no perfil dos servidores comissionados e dos concursados no Distrito Federal. Diante do não cumprimento das recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, os níveis distintos de escolaridade, tempo de serviço e até remuneração representam um fator limitante à continuidade da política, uma vez que afetam critérios de qualidade e aprimoramento dos serviços. No Goiás não foram encontrados dados que favorecessem a análise referente ao quadro de pessoal.

A análise dos recursos financeiros no Goiás evidenciou a não padronização das responsabilidades dos entes federativos e trouxe para os indicadores pouca relevância. Já no Distrito Federal, o percentual de repasse financeiro de 20% do convênio com o Governo Federal restando um mês para o fim da vigência representa um grande impasse para a execução das ações do SINE no DF. Este fator paralisa políticas públicas e distancia o sistema público de emprego da correção da assimetria de informações no mercado de trabalho, tal qual propõe o Ministério do Trabalho.

Os sistemas de tecnologia voltados para o aprimoramento da política evidenciaram relativa adesão, porém, a reduzida disponibilização de informações já mencionada aqui também compreendeu esta dimensão de análise. Além da utilização de mecanismos de tecnologia da informação para a continuidade da política, têm sua importância propiciar ao cidadão ferramentas de controle da utilização destes sistemas. Na análise deste recurso, um fator incomum foi a existência de site próprio para a intermediação de mão de obra no Distrito Federal que não possui qualquer identificação do SINE ou do Ministério do Trabalho, podendo causar confusão ao cidadão diante de domínios privados de nome similar.

Verificou-se que a preocupação nas localidades de pesquisa com a qualidade dos postos é reduzida e poucas informações foram encontradas acerca dos recursos físicos disponíveis para o atendimento aos trabalhadores. No Distrito Federal, cerca de 88% dos postos de atendimento são próprios, o que eleva a continuidade da política e levantamento realizado pela CGU em 5 deles evidenciou a boa localização e a facilidade de acesso, com adequação de acessibilidade em todos e de estrutura física em 4 deles, havendo problemas de identificação visual em 3 deles. Já o estado do Goiás, que possui um percentual de postos a cada 100 (cem) mil habitantes 20% maior que o DF, foi avaliado em apenas 3 postos, sendo estes bem localizados e de fácil acesso.

Após as considerações acerca dos indicadores, conclui-se que não existem arranjos institucionais fixos a serem definidos em cada política, logo, deve-se adequar os mecanismos de acordo com as necessidades locais. Dessa maneira, embora o estado do Goiás tenha apresentado diversas dificuldades de disponibilização de informações e revelado baixo controle e gestão dos recursos, isto não significa que a descentralização seja negativa, e sim que necessita de aprimoramento.

Uma vez que a descentralização aproxima tomadores de decisão do público alvo da política, um estado de densidade territorial elevado como o Goiás exige articulação municipal para o alcance da eficácia da intermediação de mão de obra, enquanto o DF, por sua estrutura administrativa, não compete esta vinculação. Porém, o que se verifica é a necessidade de práticas articuladas e complementares, com a centralização das ações de coordenação, monitoramento e avaliação. Estas práticas visam a redução dos custos, o acúmulo de experiência, a melhoria da comunicação entre os níveis federativos e a melhoria da tomada de decisão.

Com a criação dos indicadores atingiram-se os objetivos da pesquisa e respondeu-se à pergunta proposta. Entendendo a limitação desta pesquisa no recorte metodológico dos

recursos para a análise da capacidade estatal nos arranjos institucionais, futuras pesquisas sobre mecanismos de coordenação e monitoramento são de grande contribuição e trazem continuidade ao que foi proposto aqui. Como aprimoramento da política, a criação de bases de dados, sobretudo no Goiás, com informações sobre recursos e suas aplicações, de forma centralizada, podem favorecer a gestão e a sua disponibilização ao cidadão e melhorar o controle social.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. Descentralização e Coordenação Federativa no Brasil: Lições dos anos FHC. p. 1-54 In: Fernando L. Abrucio; Maria Rita Garcia Loureiro. (Org.). **O Estado numa era de reformas: os anos FHC - parte 2**. Brasília, 2002.

ANDRADE, Romildo. 2017a. Chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã do Goiás. **Postos SINE**. [Mensagem pessoal]. Recebida por: <araujofclara@gmail.com> em 01/11/2017.

_____, Romildo. 2017b. Chefe do Núcleo do Sistema Estadual de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria Cidadã do Goiás. **RES: Postos SINE**. [Mensagem pessoal]. Recebida por: <araujofclara@gmail.com> em 07/11/2017

ARRETCHE, Marta. Uma contribuição para fazermos avaliações menos ingênuas. In: MOREIRA, M. C. R.; CARVALHO, M. C. B. (Org.). **Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais**. São Paulo: IEE/PUC SP, 2001. P. 43-56.

ASSIS, Marcelino Tadeu de. **Indicadores de Gestão de Recursos Humanos**. Ed. Rio de Janeiro, Qualitymark. Cap. 1 – 3. P. 1 – 35. 2005.

AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. Políticas Públicas de Emprego: Experiências e desafios. **Planejamento e Políticas públicas**. Nº 12- jun/dez de 1995.

BRASIL. CGU – Controladoria Geral da União. **Manual da Lei de Acesso à Informação para Estados e Municípios**. Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas. Brasília, Abril de 2013.

_____. CGU – Controladoria Geral da União. OGP – Parceria para Governo Aberto. **O que é a iniciativa**. Mar 2017. Disponível em: <<http://www.governoaberto.cgu.gov.br/a-ogp/o-que-e-a-iniciativa>> Acesso em: 18 set 2017.

_____. CGU – Controladoria Geral da União. 2016a. Programa de Fiscalização em Entes Federativos – estados, df e municípios – V02. Sumário Executivo. Distrito Federal. **Relatório nº 201601581**. Sistema Nacional de Emprego (SINE) p. 292 – 319. 2016.

_____. CGU – Controladoria Geral da União. 2016b. Programa de Fiscalização em Entes Federativos – estados, df e municípios – V02. Sumário Executivo. Goiás. **Relatório nº 201601589**. Sistema Nacional de Emprego (SINE) p. 214 – 246. 2016.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. **Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 19, de 14 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/688521.pdf>> Acesso em 15 set 2017.

_____. **Decreto nº 76.403, de 08 de outubro de 1975.** Cria o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e dá outras providências.

_____. Governo Eletrônico. **Portaria Interministerial nº 507, de 24 de novembro de 2011.** Disponível em: <<https://goo.gl/SZCwK1>> Acesso em: 20 jul. 2017. 2011b.

_____. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011a.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. 2011a.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Composição do CODEFAT.** 20 de setembro de 2017. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/codefat/composicao-codefat/>> Acesso em 28 set 2017.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Resoluções do CODEFAT.** Resolução Nº 80, de 19 de abril de 1995.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Resoluções do CODEFAT.** Resolução Nº 466, de 21 de dezembro de 2005.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Resoluções do CODEFAT.** Resolução Nº 560, de 28 de novembro de 2007.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Resoluções do CODEFAT.** Resolução Nº 721, de 30 de outubro de 2013.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. 2016a. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Conselho Deliberativo do FAT.** 28 de novembro de 2016. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/codefat/>> Acesso em 8 jul 2017.

_____. MTb– Ministério do Trabalho. 2016b. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Sistema Nacional de Emprego – SINE,** jun. 2016. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/sistema-nacional-de-emprego-sine/>>. Acesso em 04 jul. 2017.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. 2016c. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Estrutura e Funções das Comissões de Emprego.** 22 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/ytGypc>> Acesso em 12 jul. 2017.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. 2016d. Portal Emprega Brasil. **Sobre o Emprega Brasil.** Disponível em: <<https://empregabrasil.mte.gov.br/sobre-emprega-brasil/>> Acesso em 20 nov. 2017.

_____. MTb – Ministério do Trabalho. Departamento de Emprego e Salário – **Sumário Executivo das ações coordenadas pelo Departamento de Emprego e Salário** – janeiro a junho - 2014. Brasília, jul. 2014.

_____. MP – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Planejamento Governamental. Plano Plurianual. **O que é o PPA?**. Maio de 2015. Disponível em <<https://goo.gl/H1eUGc>> Acesso em 03 set. 2017. 2015a.

_____. MP – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Orçamento da União: Leis e princípios orçamentários. **O que é Lei Orçamentária Anual (LOA)?**. Maio de 2015. Disponível em <<https://goo.gl/1tqAD3>> Acesso em 03 set. 2017. 2015b.

_____. MP – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Orçamento da União: Leis e princípios orçamentários. **O que é a Lei de Diretrizes Orçamentárias?**. Maio de 2015. Disponível em <<https://goo.gl/Cv7sPj>> Acesso em 03 set. 2017. 2015c.

_____. MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos - SPI. **Indicadores de Programas: Guia Metodológico**. Brasília, março de 2010. 128 p.

_____. PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. 2017a. Convênios por órgão concedente. **Detalhes do Convênio 778851**. Disponível em: <<http://bit.ly/dadosconv778851>> Acesso em 04 nov 2017.

_____. PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. 2017b. Convênios por órgão concedente. **Detalhes do Convênio 776601**. Disponível em: <<http://bit.ly/DadosConv776601>> Acesso em 04 nov 2017.

_____. SICONV – Sistema de Convênios. 2012?a. **Convênio nº 778851 – Dados da Proposta**. Convênio estabelecido entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Distrito Federal. Disponível em <<http://bit.ly/conv778851>> Acesso em 27 out 2017.

_____. SICONV – Sistema de Convênios., 2012?b. **Convênio nº 776601 – Dados da Proposta**. Convênio estabelecido entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria da Mulher, do Desenvolvimento Social, da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos e do Trabalho do Goiás – Secretaria Cidadã. Disponível em: <<http://bit.ly/Conv776601>> Acesso em 28 out 2017.

_____. SICONV – Sistema de Convênios. 2012?c. **Convênio nº 778851 – Plano de Trabalho – Crono Físico**. Convênio estabelecido entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Distrito Federal. Disponível em <<http://bit.ly/Crono778851>> Acesso em 06 nov 2017.

_____. SICONV – Sistema de Convênios. 2012?d. **Convênio nº 776601 – Plano de Trabalho – Crono Físico**. Convênio estabelecido entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Distrito Federal. Disponível em <<http://bit.ly/crono776601>> Acesso em 06 nov 2017.

_____. SICONV – Sistema de Convênios. 2015? **Convênio nº 778851 – Execução Concedente – OBs** Convênio estabelecido entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Distrito Federal. Disponível em <<http://bit.ly/RepasseGovFed>> Acesso em 27 out 2017.

_____. SPPE – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Relatório de Gestão do exercício de 2015**. Brasília – DF. 2016.

_____. TCU – Tribunal de Contas da União. **Convênios e outros repasses**. Tribunal de Contas da União. – 4.ed. – Brasília: Secretaria-Geral de Controle Externo, 2013. P. 35 – 47.

CACCIAMALI, M. C. As políticas ativas de mercado de trabalho no Mercosul. **Estudos Avançados** 19 (55), 2005, p. 85 – 104.

CACCIAMALI, M. C.; MATOS, F.; LIGIÉRO, A. P.. Desenho e Gestão de uma Política Pública de Intermediação de Mão de Obra. **Ideias e Tendências em Foco**, v. 1, p. 9-48, 2008.

CARDOSO Jr, et al. **Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Texto para Discussão nº 1237. Brasília, novembro de 2006.

CARDOSO Jr, J.C.; GONZALEZ, R.; MATOS, F. Políticas Públicas de Trabalho e Renda em Contexto de Baixo Crescimento Econômico: Experiência Brasileira Recente. In: Macambira, J.; Carleial, L. M. F.; Ramos, C.A. (Org.). **Emprego, Trabalho e Políticas públicas**. 1ed. Fortaleza: IDT, 2009, v.1, p. 123 – 180.

CUBAS, Viviane de Oliveira. “Accountability” e seus diferentes aspectos no controle da atividade policial no Brasil. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social** - Vol. 3 – no 8 - ABR/MAI/JUN 2010 - pp. 75-99.

DISTRITO FEDERAL. GOVERNO DE BRASÍLIA. **Acesso à Informação**. Brasília, 201?. Disponível em <<http://www.df.gov.br/category/acesso-a-informacao/>> Acesso em 17 ago. 2017.

_____. GOVERNO DE BRASÍLIA. **Agência Virtual**. Brasília, 2017. Disponível em: < <http://www.agenciavirtual.df.gov.br/setrab/web/setrab/index>> Acesso em 02 nov 2017.

_____. SECRETARIA ADJUNTA DO TRABALHO. Sobre a Secretaria. **Subsecretarias**. Brasília, 201?. Disponível em <<https://goo.gl/zJYBtX>> Acesso em: 16 ago. 2017.

_____. SEDESTMIDH – 2017a - Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Diretoria de Gestão de Pessoas. Memorando SEI-GDF nº 74/2017 – SEDESTMIDH/GAB/SUAG/COAD/DIGEP. **Atendimento à solicitação de Informação de nº 00430000050201783 pelo Sistema de Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC**. Denise Drummond – Assessora. 26 de setembro de 2017.

_____. SEDESTMIDH – 2017b – Secretaria de Estado de Secretaria de Estado de Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Coordenação Administrativa. Diretoria de Patrimônio do Trabalho. Memorando SEI-GDF nº 7/2017 – SEDESTMIDH/SUAG/COAD/DPTRAB. **Atendimento à solicitação de Informação de nº 00430000066201796 pelo Sistema de Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC.** Alessandro M. Lanzieri – Assessor Especial. 25 de outubro de 2017.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Gestão de Materiais. Renato Ribeiro Fenili (Org.); Ciro Campos Christo Fernandes (Rev.). **Enap Didáticos**, nº 1. P. 13 – 21. Capítulo 1 – Conceitos Iniciais. Brasília: ENAP, 2015.

FIANI, Ronaldo. **Arranjos Institucionais e Desenvolvimento: o papel da coordenação em estruturas híbridas.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea. Texto para discussão nº 1.815. Rio de Janeiro, março de 2013.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**. Nº 21 – jun de 2000.

GOIÁS. SECRETARIA CIDADÃ. Quem Somos. **Sistema Nacional de Emprego SINE.** Goiás, 201?. Disponível em <http://www.secretariacidada.go.gov.br/sine-goias/?page_id=756> Acesso em 15 set. 2017.

_____. SECRETARIA CIDADÃ. 2017. **Termo de Resposta nº 021/2017** – Ouvidoria/Supex. Protocolo: 2017.1016.172358-85. Data 30.10.2017. Janaina Naves Ribeiro – Ouvidora da Superintendência Executiva.

_____. VAPT VUPT – Sistema de Gestão da Qualidade do Programa Vapt Vupt. Superintendência de Gestão do Vapt Vupt. **Procedimento de Monitoramento dos Indicadores de Resultado.** Responsável: Henrique Hideaki Matsutani. Junho de 2015.

_____. VAPT VUPT DIGITAL. Portal de Serviços do Governo do Goiás. **Serviços: Sobre o programa vapt vupt.** Goiás, junho de 2017. Disponível em <<https://goo.gl/F84o8j>> Acesso em 21 ago. 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016a. Cidades. Distrito Federal. Território e Ambiente. **Área da Unidade Territorial [2016].** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/panorama>> Acesso em 04 nov 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016a. Cidades. Goiás. Território e Ambiente. **Área da Unidade Territorial [2016].** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/panorama>> Acesso em 04 nov 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2017a. Cidades. Distrito Federal. **População Estimada (2017).** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/panorama>> Acesso em 29 out 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2017b. Cidades. Goiás. **População Estimada (2017).** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/panorama>> Acesso em 29 out 2017.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. **Sistema público de emprego: considerações históricas, evolução e importância para o mercado de trabalho**. IDT, 2006. 40p.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **O Estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade**. Rio de Janeiro, 2006. Paulo Tafner (editor). Capítulo VII. Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil. p. 113-130.

JANUZZI, Paulo de Martino. Indicadores sociais na formulação e avaliação de políticas públicas. **Revista Brasileira de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.36(1):51-72, jan/fev 2002.

LIMA, C. F; BENDASSOLLI, P. F; SOUSA, S. G de L.; AGUIAR, E. V; SOUTO, J. M. **A intermediação de força de trabalho no SINE em tempos de reestruturação produtiva: uma revisão sistemática de literatura**. VII Jornada Internacional Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. 25 – 28 de Agosto de 2015.

LIMA, D. V.; CASTRO, R. G. **Contabilidade Pública: integrando união, estados e municípios (Siafi e Siafem)**. São Paulo: Atlas, 2000. Cap. 1 – p. 1 – 25.

LIPSKY, M. **Street level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services**. New York: Russell Sage Foundation, 1980. Preface, p. xi – xx.

LOTTA, Gabriela. O papel das burocracias do nível da rua na implementação de políticas públicas: entre o controle e a discricionariedade. In: FARIA, C. A (org). **Implementação de Políticas Públicas. Teoria e Prática**. Editora PUCMINAS, Belo Horizonte, 2012.

LUZ, Jociany Monteiro. **Sistema Nacional de Emprego**. Apresentado no seminário: As transformações no mundo do trabalho e o sistema público de emprego como instrumento de inclusão social. Programa SINE – trajetória, desafios atuais e perspectivas. Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. 9 de novembro de 2017.

MARGETTS, Helen. Governo Eletrônico: Uma evolução da Administração Pública? Capítulo 16. P. 357 – 376. IN: Peters, B. Guy; Pierre, Jon (orgs.) **Administração Pública: Coletânea**. editora UNESP; Brasília, DF: ENAP, 2010.

MOTA, Leonardo de Araujo; OLIVEIRA, Maynne Santos de. Políticas Públicas de Emprego no Brasil: apontamentos entre a Era Vargas e o Neoliberalismo. **Revista Foco**, v. 8, n. 2, jan. 2016.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Organização do Serviço de Emprego. **Convenção nº 88 da OIT** - São Francisco – 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/458>> Acesso em 07 jul. 2017.

PAIVA, Luis Henrique. **O dilema do financiamento orçamentário das políticas públicas de emprego**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea. Notas Técnicas. Mercado de Trabalho. 30 mai 2006.

PIRES, J. S. D. B.; MOTTA, W. F. A evolução histórica do orçamento público e sua importância para a sociedade. **Revista Enfoque Reflexão Contábil**, vol. 25, n. 2, maio-agosto 2006, p. 16-25.

PIRES, Roberto Rocha Coelho; GOMIDE, Alexandre de Ávila. 2014a. **Burocracia, Democracia e Políticas Públicas: arranjos institucionais de políticas de desenvolvimento.** 1940 – Texto para Discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. – Brasília: Rio de Janeiro, Ipea, 1990. Março de 2014. 70 p.

PIRES, Roberto Rocha Coelho; GOMIDE, Alexandre de Ávila. 2014b. (eds) **Capacidades Estatais e Democracia: arranjos institucionais de políticas públicas.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Brasília, 2014. Capítulo 1 – Capacidades Estatais e Democracia: A abordagem dos arranjos institucionais para a análise de políticas públicas. P. 15 – 28.

RUA, Maria das Graças. Análise de políticas públicas: conceitos básicos. In: RUA, M. G; CARVALHO, M. I. V. (org.). **O estudo da política: tópicos selecionados.** Brasília: Paralelo 15, 1998.

RUA, Maria das Graças. **Desmistificando o problema: uma rápida introdução ao estudo dos indicadores.** Mimeo, Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2004. 20p.

RUA, Maria das Graças. **Políticas Públicas.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2009. 130p.

THOMAS, Hernán Eduardo. Tecnologias para Inclusão Social e Políticas Públicas na América Latina. p. 25 – 81. In: **Tecnologias Sociais – caminhos para a sustentabilidade.** Aldalice Otterloo et. al. (orgs). Brasília, 2009.

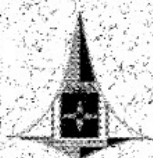
WAMPLER, Brian. A difusão do Orçamento Participativo brasileiro: "boas práticas" devem ser promovidas?. **Opinião Pública.** 2008, vol.14, n.1, pp.65-95.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** Brasília, DF : Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999. Capítulo IX. Sociologia da Dominação. Seção 2. Natureza, Pressupostos e Desenvolvimento da Dominação Burocrática. p. 198 – 233.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Termo de Resposta (DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017a)

SEI/GDF - 2483563 - Memorando

https://sei.df.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir...

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

SECRETARIA DE ESTADO DE TRABALHO, DESENVOLVIMENTO SOCIAL,
MULHERES, IGUALDADE RACIAL E DH

Coordenação Administrativa

Diretoria de Gestão de Pessoas

Memorando SEI-GDF n.º 74/2017 - SEDESTMIDH/GAB/SUAG/COAD
/DIGEP

Brasília-DF, 26 de setembro de
2017

PARA: Ouvidoria

Senhora Ouvidora,

Em atendimento a Solicitação de Informação de nº 00430000050201783, da Sra. **Clara Araújo**, conforme Memorando SEI-GDF n.º 99/2017 - SEDESTMIDH/GAB/OUVIDORIA, informamos que a Secretaria Adjunta de Trabalho conta com 17 Agências de Atendimento ao Trabalhador, com um total de 69 servidores; 44 são comissionados (servidores indicados) e 25 são efetivos (servidores concursados), deste total de efetivos, 13 são do Quadro de Pessoal da Secretaria Adjunta de Trabalho e 12 são requisitados de outros Órgãos do Governo.

Do Tempo médio de serviço:

Dos 44 servidores comissionados, o tempo médio de serviço é de um ano e seis meses

Dos 25 servidores efetivos, o tempo médio de serviço é de acima de 20 anos de trabalho

Da Remuneração Média:

A média salarial dos comissionados é de R\$ 2.300,00

A média salarial dos concursados é de R\$ 7.900,00

Da Escolaridade:

Dos 44 servidores comissionados, 4 possuem certificação de nível superior, com 1 especialista; 40 possuem escolaridade de nível médio.

Dos 12 servidores requisitados, 3 possuem nível superior, com 1 especialista, e 9 possuem escolaridade de nível médio.

Dos 13 servidores do Quadro, 9 possuem nível superior, com 1 especialista e 1 mestre, e 4 possuem escolaridade de nível médio.

Quantidade por unidade – Agência do Trabalhador:

PLANO PILOTO: oito servidores

TAGUATINGA: oito servidores

CEILÂNDIA: nove servidores

GAMA: três servidores

RECANTO DAS EMAS: cinco servidores

SÃO SEBASTIÃO: três servidores

ESTRUTURAL: um servidor

P.SUL: cinco servidores
 GUARÁ: quatro servidores
 BRAZLÂNDIA: quatro servidores
 ITAPOÁ/PARANOÁ: um servidor
 PLANALTINA: um servidor
 SAMAMBAIA: sete servidores
 SANTA MARIA: dois servidores
 SOBRADINHO: quatro servidores
 RIACHO FUNDO: três servidores
 CANDANGOLÂNDIA: um servidor

Atenciosamente,
Denise Drummond
 Assessora



Documento assinado eletronicamente por **DENISE DRUMMOND - Matr.0174906-4, Assessor(a)**, em 26/09/2017, às 17:10, conforme art. 6º, do Decreto nº 36.756, de 16 de Setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site: http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 -verificador= **2483563** código CRC= **9D94A76A**

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SEPN 515 Bloco A Ed. Banco do Brasil 3º andar - Bairro Asa Norte - CEP 70750-501 - DF

00431-00005868/2017-37

Doc. SEI/GDF 2483563

ANEXO B – Termo de Resposta
(GOIÁS, SECRETARIA CIDADÃ,
2017)



Termo de Resposta nº 021/2017 – Ouvidoria/Supex

Goiânia, 30 de Outubro de 2017.

Protocolo: 2017.1016.172358-85

Data: 30.10.2017

Solicitante: Clara Araújo

Resumo: L.A.I

Resposta

Prezada Senhora Clara,

A Secretaria Estadual da Mulher, do Desenvolvimento Social, da Igualdade Racial dos Direitos Humanos e do Trabalho, vem através desta informar:

1) Número de funcionários por unidade de atendimento.

Rede de Postos de Atendimento ao Trabalhador é composta de 51 (cinquenta e um) Postos, distribuídos em 38 (trinta e oito) municípios goianos. O número de atendentes nos Postos variam de 3 (três) a 21 (vinte e um) servidores.

2) Quanto a estes funcionários, qual a escolaridade, a remuneração, o tempo médio de serviço no SINE e o tipo de vínculo (se são concursados, comissionados, terceirizados, etc)?

A escolaridade dos atendentes obedece ao critério estabelecido em Convênio, que é ensino médio completo ou cursando último ano do ensino médio. A remuneração varia muito, pois, depende do valor do cargo para o qual o servidor é nomeado, seja ele municipal ou estadual no caso de comissionado. No caso de servidor de carreira também depende do cargo que ele pertence.



Em Goiás, temos o serviço integrado de Atendimento ao Cidadão - Vapt Vupt que, remunera os servidores com a GDVV - Gratificação de Desempenho do Vapt Vupt, que laboram dentro das Unidades de Vapt Vupt além da remuneração normal. A rotatividade de servidores nos Postos do SINE é alta principalmente entre os comissionados estaduais e municipais devido as indicações, e a troca de comando de quatro em quatro anos entre as duas esperas.

O tipo de vínculo dos atendentes dos Postos de Atendimento ao Trabalhador - SINE abrange concursados, comissionados e na Gerência existe também os terceirizados.

3) Sobre os recursos financeiros, qual o valor total do convênio e qual valor já foram executados. Qual a parcela de recursos é proveniente de repasse federal e qual é vinda de recursos estaduais?

O Convênio celebrado entre o Ministério do Trabalho e o Estado Goiás executado através da Secretaria Cidadã é um instrumento plurianual com repasse financeiro de R\$ ± 7.800.000,00, com contrapartida do Estado de 10% do valor recebido do recurso disponibilizado pela União.

Este recurso é empregado no custeio e investimento da manutenção da rede de Postos sendo elaborado Plano de Trabalho aprovado pelo Ministério do Trabalho na execução desse plano. É elaborado um plano para cada exercício fiscal do Convênio sendo o recurso dividido nesses Planos.

4) Quanto aos recursos tecnológicos, quais sistemas o SINE Goiás utiliza (SGA - Sistema de Gerenciamento de Atendimento, SIGAEweb, SIGAE, Portal Mais Emprego, ou algum sistema que unifique o banco de vagas)?

As ações desenvolvidas nos Postos de Atendimento ao Trabalhador - SINE são frutos de diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e essas ações são



executadas através do recurso tecnológico Portal Mais Emprego gerenciado pela DATAPREV.

5) Quanto aos recursos físicos, quantos imóveis são alugados e quantos são próprios do governo?

Com relação aos recursos físicos para instalação dos Postos de Atendimento ao Trabalhador - SINE em Goiás informamos que, os Postos instalados dentro as Unidades de Vapt Vupt alguns são custeados pelo Município e outros pelo Estado. E a Gerência administrativa e executora do Convênio fica junto com a Secretaria da Mulher, da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos e do Trabalho - Secretaria Cidadã em prédio próprio. Vale ressaltar que para a instalação do Posto do SINE em Município é pactuado Termo de Cooperação Técnica com obrigações dos partícipes supervisionados pela Gerência do SINE. Diante dessa informação, a estrutura física onde os Postos estão instalados não é custeada com recursos advindo de Convênio.

Ao que nos cumpre, são essas as informações apresentadas para o momento.

Atenciosamente,


JANAINA NAVES RIBEIRO
 Ouvidora / Ouvidoria
 Superintendência Executiva

Importante: no caso de indeferimento de acesso à informação ou caso a considere insatisfatória, poderá ser interposto recurso através do Sistema de Ouvidoria (<http://www.cgego.com.br/ouvidoria/>) no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da ciência da resposta, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 18.025/2013.

ANEXO C – Termo de Resposta (DISTRITO FEDERAL, SEDESTMIDH, 2017b)

SI/GDF - 2963204 - Memorando

https://sei.df.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimi...

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

SECRETARIA DE ESTADO DE TRABALHO, DESENVOLVIMENTO SOCIAL,
MULHERES, IGUALDADE RACIAL E DH

Coordenação Administrativa

Diretoria de Patrimônio do Trabalho

Memorando SEI-GDF n.º 7/2017 - SEDESTMIDH/SUAG
/COAD/DPTRAB

Brasília-DF, 25 de outubro de
2017

PARA: SEDESTMIDH/GAB/OUVIDORIA

Em resposta ao Memorando SEI - 2767240 e do Memorando SEI - 2798909, onde solicitou a relação das Agências do Trabalhador nos prédios próprios e alugados pela Secretaria Adjunta do Trabalho.

Segue no arquivo anexo o levantamento realizado com todas as informações solicitadas.

Esta unidade coloca-se à disposição para prestar os esclarecimentos que sejam necessários por meio do telefone 3255-3861.

Atenciosamente,

Alessandro M. Lanzieri

Matrícula: 268013-0

Assessor Especial

Diretoria de Patrimônio do Trabalho - DPTRAB



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO MOREIRA LANZIERI - Matr.0268013-0, Diretor(a) de Patrimônio do Trabalho**, em 25/10/2017, às 09:46, conforme art. 6º, do Decreto nº 36.756, de 16 de Setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site: http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0
verificador= **2963204** código CRC= **96CA6EB9**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SCS Quadra 6 Lotes 11/12 - 3º andar - Bairro Asa Sul - CEP 70306-905 - DF

Item	Endereços	Prédio
1	Sede da Secretaria Adjunta do Trabalho e Agência do Trabalhador do Plano Piloto – SCS Quadra 06 Lote 10/11, bloco A – Edifício Guanabara – Setor Comercial Sul – Brasília – 3255-3861 e 3255-3812	ALUGADO
2	Galeria do Trabalhador – SCN, Quadra 1, Bloco D, Galeria Oeste – Asa Norte – 3255-3861	PRÓPRIO
3	Agência Taguatinga – C4 – Lote 03 – Avenida das Palmeiras, Taguatinga Centro. – 3255-3848	ALUGADO
4	Agência Guarã – QE 2, Lote N, Área Especial – Guarã I. – 3255-3872	PRÓPRIO
5	Agência Ceilândia – EQNM 18/20, Bloco B – Ceilândia – DF – 3255-3804	PRÓPRIO
6	Agência Ceilândia – P Sul – QNP 26/30, Bloco L, Loja 5 – Avenida P3 – P Sul – 3255-3824	PRÓPRIO
7	Agência Brazlândia – SCDN, Bloco K, Lojas 01/05 – Brazlândia – DF – 3255-3868	PRÓPRIO
8	Agência Estrutural – Área Especial n.º 8 – Estrutural – DF – 3255-3808	PRÓPRIO
9	Agência Samambaia – QN 303, Conjunto 1, Lote 3 – Samambaia – DF – 3255-3832	PRÓPRIO
10	Agência Recanto das Emas – Quadra 805, AE – Recanto das Emas – DF – 3255-3864	PRÓPRIO
11	Agência Itapoã – Av. do Murão – Administração Regional do Itapoã – DF – 3255-3857	PRÓPRIO
12	Agência de Sobradinho, Quadra 8, Área Especial 3 – Sobradinho – DF – 3255-3844	PRÓPRIO
13	Agência do Gama, Área Especial s/n, Setor Central – Gama – DF – 3255-3820	PRÓPRIO
14	Agência de Planaltina – Administração Regional – Planaltina – DF – 3255-3852	PRÓPRIO
15	Agência do Riacho Fundo – Quadra Central, Conjunto 5, Lote 2 – A/E – Riacho Fundo II – 3255-3828	PRÓPRIO
16	Agência Santa Maria – QCE 211, Galpão Cultural – Santa Maria – DF – 3255-3836	PRÓPRIO
17	Novo endereço: Agência de São Sebastião – Quadra 104, Conjunto 05 Área Especial – Residencial Oeste – São Sebastião – DF – 3255-3840	PRÓPRIO

ANEXO D – Termo de Resposta (ANDRADE, 2017a)

Gmail - Postos SINE



Clara Araújo <araujofclara@gmail.com>

Postos SINE

romildo andrade <romildo_andrade@yahoo.com.br>
Responder a: romildo andrade <romildo_andrade@yahoo.com.br>
Para: "araujofclara@gmail.com" <araujofclara@gmail.com>

19 de setembro de 2017 13:16

Bom dia Clara,

Recebemos sua mensagem na qual pergunta sobre a quantidade de Postos SINE no Estado de Goiás; assim informamos que a quantidade atual é de 51 Postos de Atendimento, distribuídos em 38 municípios goianos. Essa quantidade de 47 Postos é do ano passado, mas de lá pra cá foram abertas mais 4 Postos. Algumas fontes de dados ainda não foram atualizadas, é isso...

Estamos ao seu dispor para maiores informações sobre o SINE; um abraço.

Atenciosamente,

Romildo Andrade
Chefe do Núcleo do Sist Est Emprego e Qualif Profissional / Secretaria Cidadã
telef 3201.6767 / 8611

ANEXO E – Termo de Resposta (ANDRADE, 2017b)

Gmail - Postos SINE



Clara Araújo <araujofclara@gmail.com>

Postos SINE

romildo andrade <romildo_andrade@yahoo.com.br>

7 de novembro de 2017 18:36

Responder a: romildo andrade <romildo_andrade@yahoo.com.br>

Para: Clara Araújo <araujofclara@gmail.com>

Clara, esse convênio 775253 era da minha Secretaria, porém da área de Qualificação Profissional, também vinculada à Superintendência do Trabalho. É uma gerência "irmã" do SINE, já que possuem ações complementares e integradas.

Contudo, o atual convênio celebrado entre o Estado de Goiás e a União, para custear as ações do SINE, é o de nº 776601/2012. Através desse Convênio, o Ministério do Trabalho repassa anualmente (mais ou menos essa periodicidade) os recursos financeiros para o SINE/GO efetuar compras de materiais e equipamentos, móveis, computadores e até veículos, bem como fazer contratações de serviços (vigilância, limpeza, máquina de xerox, terceirização de mão de obra, aluguéis etc). A valor transferido gira em torno de R\$ 3.500.000,00 por ano, sendo o Convênio plurianual celebrado para 5 (cinco) anos. A cada ano é feito um Plano de Trabalho, pelo SINE, e encaminhado ao Ministério do Trabalho para análise e, se for o caso, aprovação. O Plano de trabalho traz uma proposta de distribuição de recursos (os 3,5 milhões) para todos os gastos do SINE no período: de materiais, combustíveis, diárias, aluguéis, treinamentos de pessoal, serviços gráficos, contratos, assinaturas de jornal e compras de equipamentos.

Desses valores, o Ministério do Trabalho sempre exige uma CONTRAPARTIDA do Estado, estipulada em 10% do valor repassado (se o valor total do Plano de Trabalho for 3,5 milhões a contrapartida é de 350.000,00).

Por vezes, ocorrem alterações dos Planos de Trabalho, tanto em relação ao prazo inicial estabelecido, quanto ao valor do recurso financeiro, que é acrescido sempre que o prazo é alongado.

Essa transferência de recursos financeiros ocorre porque a legislação estabelece que a competência de execução da política pública de emprego, trabalho e renda é CONCORRENTE, ou seja, é responsabilidade da União, dos Estados e DF e dos Municípios. Como a União se distancia muito do público alvo dessa política, fica mais fácil a execução pelos Estados e Municípios.

Porém, a competência para LEGISLAR sobre emprego e renda é exclusiva da União (a outra competência que falei é de execução, essa é só pra legislar, ex: determinação do valor do salário mínimo; carga horária mensal, diária etc)

Com relação ao Vapt Vupt, este é um Programa Estadual, cabendo ao Estado de Goiás o seu custeio. Nos casos em que o SINE fica dentro de uma Unidade do Vapt Vupt, todo o custeio com aluguel, vigilância, limpeza, estrutura física (móveis e instalações) é por conta do Governo Estadual, mediante a Secretaria de Gestão e Planejamento-SEGPLAN. Exceto as máquinas de xerox e os computadores e parte do quadro pessoal, que geralmente é mesclado e não segue uma regra bem definida (pessoal). Quando o Posto SINE é instalado em município do interior, o custeio é dividido entre este e o Estado. Geralmente o município arca com pessoal, instalação predial, energia, água, telefone. O Estado/SINE arca com móveis, computadores e impressoras, materiais de expediente/copa-cozinha e limpeza, treinamento, materiais gráficos, veículos etc. O Ministério é quem tem o domínio dos sistemas utilizados nas ações do SINE: seguro desemprego, carteira de trabalho, intermediação de mão de obra e qualificação profissional.

Abraço

Romildo

[Texto das mensagens anteriores oculto]